
This is the **published version** of the article:

Elorduy Masip, Joana; Bardina i Simorra, Xavier. Diagnòstic de la sensibilització sobre discriminacions i violència de gènere a la Facultat de Ciències de la Universitat Autònoma de Barcelona. 2020. 48 pag. (1282 Grau en Estadística Aplicada i Grau en Sociologia)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/238275>

under the terms of the  license



Facultat de Ciències

Treball de Fi de Grau

Diagnòstic de la sensibilització sobre discriminacions i violència de gènere a la Facultat de Ciències de la Universitat Autònoma de Barcelona

Realitzat per:

Joana Elorduy Masip

Dirigit per:

Xavier Bardina i Simorra

Doble Grau en Estadística Aplicada i Sociologia

Reus, juliol de 2020

Agraïments

A la degana de la Facultat de Ciències, la Gemma Garcia, per la confiança, per la dedicació i pel suport en l'elaboració i distribució dels qüestionaris.

Al meu tutor, en Xavier Bardina, per tot el suport que m'ha donat des de l'inici del procés.

A la meva família, en especial a la meva mare, per haver-me fet costat quan ho necessitava.

A la Sara, per haver estat la millor companya d'hores infinites de feina de TFG.

També volia aprofitar aquest apartat per agrair a totes les persones que han respost els qüestionaris de manera voluntària i sense les quals aquest treball no hauria estat possible.

RESUM

Aquest treball sorgeix de l'interès de la Facultat de Ciències de la Universitat Autònoma de Barcelona per a diagnosticar l'estat de sensibilització entre la comunitat universitària de la facultat sobre les discriminacions de gènere, la violència de gènere, i de manera més global, sobre quina és la percepció de la facultat com a lloc de treball segur per a les dones. A partir d'aquestes premisses, s'ha dissenyat un qüestionari, distribuït i analitzat estadísticament amb l'objectiu de poder crear una imatge de la situació actual en aquest àmbit. A més, els comentaris rebuts serviran de punt de partida per a futures actuacions implementades a la facultat. Els resultats mostren que encara queda molt de recorregut per a fer, però que, una mica més per a l'alumnat que per al Personal Docent i Investigador, i una mica més per al gènere femení que per al masculí, el tema de la perspectiva de gènere és molt important i que s'ha de treballar des de tots els nivells.

Paraules clau: perspectiva de gènere, enquesta, educació, anàlisi de dades.

RESUMEN

Este trabajo surge del interés de la Facultad de Ciencias de la Universitat Autònoma de Barcelona por diagnosticar el estado de sensibilización entre la comunidad universitaria de la facultad sobre las discriminaciones de género, la violencia de género, y de manera más global, sobre cuál es la percepción de la facultad como puesto de trabajo seguro para las mujeres. A partir de estas premisas, se ha diseñado un cuestionario, distribuido y analizado estadísticamente con el objetivo de poder crear una imagen de la situación actual en este ámbito. Además, los comentarios recibidos servirán de punto de partida para futuras actuaciones implementadas en la facultad. Los resultados muestran que todavía queda mucho de recorrido para hacer, pero que, algo más para el alumnado que para el Personal Docente e Investigador, y algo más para el género femenino que para el masculino, el tema de la perspectiva de género es muy importante y que se tiene que trabajar desde todos los niveles.

Palabras clave: perspectiva de género, encuesta, educación, análisis de datos.

ABSTRACT

This work arises from the interest of the Faculty of Sciences of the Universitat Autònoma de Barcelona to diagnose the state of awareness among the university community of the faculty on gender discrimination, gender violence, and of mode more globally, on what is the perception of the faculty as a safe workplace for women. Based on these premises, a survey has been designed, distributed and statistically analysed in order to create an image of the current situation in this field. In addition, the comments received will serve as a starting point for future actions implemented in the faculty. The results show that there is still a long way to go, but that, a little more for the students than for the Teaching and Research Staff, and a little more for the female gender than for the male, the issue of the gender perspective is very important. and that work must be done at all levels.

Keywords: gender perspective, survey, education, data analysis.

Índex

Índex de taules	IV
Índex de figures	V
1 Introducció	1
1.1 Objectius i preguntes de recerca	2
1.2 Estructura	2
2 Disseny de la recerca	3
2.1 Fitxa tècnica	3
2.2 Estructura del qüestionari	3
2.3 Metodologia	5
3 Caracterització de la població	6
3.1 Alumnat	6
3.2 Personal docent i investigador (PDI)	7
4 Anàlisi de les dades	10
4.1 Descripció general de la mostra	10
4.1.1 Alumnat	10
4.1.2 Personal docent i investigador	11
4.2 Polítiques d'igualtat de gènere	12
4.3 Igualtat de condicions en diferents àmbits	16
4.4 Perspectiva de gènere en la docència	19
4.5 Violència de gènere	21
4.6 Anàlisi de clústers	24
5 Discussió de les preguntes obertes	26
6 Conclusions i noves vies d'actuació	29
Referències	31
A Enquestes	32
A.1 Alumnat	32
A.2 Personal docent i investigador (PDI)	38
B Figures	46
C Taules	47

Índex de taules

Taula 1.	Blocs de les enquestes segons col·lectiu. Alumnat i PDI	3
Taula 2.	Distribució de l'alumnat per grau segons gènere. Curs 2019-2020	6
Taula 3.	Distribució de l'alumnat per màster segons gènere. Curs 2019-2020	7
Taula 4.	Distribució del personal acadèmic per departament i categoria segons gènere. Curs 2019-2020	8
Taula 5.	Distribució del personal investigador per departament segons gènere. Curs 2019-2020	9
Taula 6.	Distribució de la mostra respecte la població de l'alumnat per grau segons gènere	10
Taula 7.	Distribució de la mostra respecte la població de PDI per departament i gènere	11
Taula 8.	Grau d'acord sobre diferents mesures d'acció positives. PDI	13
Taula 9.	Grau d'acord sobre diferents mesures d'acció positives. Alumnat	13
Taula 10.	Propostes de recursos i activitats sobre perspectiva de gènere. PDI i Alumnat	23
Taula 11.	Característiques dels clústers creats. PDI	47
Taula 12.	Característiques dels clústers creats. Alumnat	48

Índex de figures

Figura 1.	Tipologia de preguntes utilitzades a les enquestes	4
Figura 2.	Grau de coneixement de les principals polítiques d'igualtat de la UAB. PDI	14
Figura 3.	Grau de coneixement de les principals polítiques d'igualtat de la UAB. Alumnat	15
Figura 4.	Nivell d'interès de les propostes de conciliació. PDI	18
Figura 5.	Importància d'introduir la perspectiva de gènere a diferents aspectes. PDI	19
Figura 6.	Importància d'introduir la perspectiva de gènere a diferents aspectes. Alumnat	20
Figura 7.	Percentatge de respostes afirmatives per tipus de violència i àmbit. PDI	22
Figura 8.	Percentatge de respostes afirmatives per tipus de violència i àmbit. Alumnat	22
Figura 9.	Dendrograma i representació dels clústers (mètode Ward). PDI	46
Figura 10.	Dendrograma i representació dels clústers (mètode Ward). Alumnat . .	46

1 Introducció

La perspectiva de gènere ha sorgit gràcies al moviment feminista, que el que pretén és lluitar per a la igualtat de manera transversal, trencar amb el domini, l'opressió i la segregació i poder subvertir la lògica del funcionament del món actual. És en aquests aspectes que l'educació ha de ser un punt clau en el desenvolupament d'aquesta trajectòria i fer possible la transformació social, econòmica i cultural (Colàs, 2011). Les desigualtats entre homes i dones no han desaparegut, sinó que s'han transformat, i encara queda un recorregut molt llarg per a aconseguir la igualtat de gènere.

A finals del curs 2005-2006, el Consell de Govern de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) va aprovar el I Pla d'acció per a la igualtat de gènere de la UAB. Amb aquesta acció es va voler reforçar el compromís polític de la universitat per a promoure la igualtat entre homes i dones, que és un dels articles establerts als estatuts de la UAB. Actualment, està en marxa el IV Pla d'acció per a la igualtat de gènere (a partir d'ara, IV PAG) que comprèn el quadrienni d'entre 2019 i 2023. Aquest pla “permet articular les polítiques per a la igualtat de gènere i LGBTIQ en l'àmbit universitari” (UAB, 2019:7) i presenta una sèrie de mesures agrupades en 5 grans eixos d'actuació:

- Eix 1: Promoció de la cultura i les polítiques d'igualtat
- Eix 2. Igualtat de condicions en l'accés, la promoció i l'organització del treball i de l'estudi
- Eix 3. Promoció de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca
- Eix 4. Participació i representació paritària en la comunitat universitària
- Eix 5. Promoció d'una organització lliure de sexisme i de violències de gènere

En total, hi ha 38 mesures i per a cadascuna s'identifiquen els òrgans impulsors, els responsables i els executors, així com els instruments, els objectius operatius i el calendari previst. Les mesures que es preveuen han quedat definides pel marc normatiu actual, per l'experiència adquirida dels plans d'acció anteriors i pels resultats de la diagnosi duta a terme per l'Observatori per a la Igualtat de la UAB, que va utilitzar dades de fonts secundàries, entrevistes i una enquesta adreçada a tota la comunitat universitària per a conèixer la percepció sobre el grau d'implementació de l'últim pla d'acció (UAB, 2019).

1.1 Objectius i preguntes de recerca

En el marc d'implementació del IV PAG des de la Facultat de Ciències es vol diagnosticar l'estat de sensibilització entre la comunitat universitària de la facultat sobre les discriminacions de gènere, la violència de gènere, i de manera més global, sobre quina és la percepció de la facultat com a lloc de treball segur per a les dones.

L'objectiu principal d'aquest treball és elaborar i dur a terme una consulta entre el Personal Docent i Investigador (PDI) i l'alumnat de la Facultat de Ciències que serveixi per a dissenyar les línies d'actuació futures de la facultat en aquesta àrea, com per exemple, la creació d'una xarxa de dones, l'organització de cursos de formació o el disseny dels plans de difusió de les polítiques d'igualtat, entre d'altres. Per a aquest objectiu s'ha plantejat la pregunta de recerca següent: *“En quin grau la Facultat de Ciències és un entorn de treball amigable i equitatiu?”*. En relació amb aquest objectiu, també es vol fer l'anàlisi dels qüestionaris per tal de crear una imatge que permeti conèixer la situació actual de la perspectiva de gènere i de les condicions amb les quals es troben les dones, tant a l'aula com al departament o unitat de recerca. Un altre objectiu és caracteritzar les persones en funció de la seva puntuació global de la Facultat de Ciències en la vessant que es vol estudiar. L'últim objectiu que es vol assolir amb aquest treball és redactar l'informe amb un llenguatge inclusiu, tenint en compte la perspectiva de gènere. Aquest objectiu també es pot aplicar a l'hora d'elaborar i redactar els qüestionaris.

La idea inicial era poder distribuir l'enquesta entre tots els col·lectius de la facultat, és a dir, fer-la també per al Personal d'Administració i Serveis (PAS), però aquesta part de la població es va haver de descartar per falta de temps, de recursos i mitjans.

1.2 Estructura

El treball es divideix en 5 seccions. Primer, es presenta el disseny de la recerca, els elements tècnics dels qüestionaris i s'explica la metodologia seguida durant el treball. A continuació, s'ofereix una visió general de la situació actual dels dos col·lectius de la Facultat de Ciències a qui s'ha distribuït el qüestionari. Després, s'expliquen els resultats obtinguts amb l'anàlisi bàsica de les dades i amb l'anàlisi de clústers. Seguidament es discuteixen les preguntes obertes dels qüestionaris. I, finalment, es presenten les conclusions i es fan suggeriments per a accions futures.

2 Disseny de la recerca

2.1 Fitxa tècnica

- Univers: per una banda, estudiants de la Facultat de Ciències de la Universitat Autònoma de Barcelona del curs 2019-2020 i, per una altra banda, Personal Docent i Investigador de la mateixa facultat, universitat i curs acadèmic.
- Mida mostral: 294 respostes d'alumnat i 85 de Personal Docent i Investigador.
- Tipus de mostreig: mostreig no probabilístic circumstancial, que és aquell en què la mostra és arbitrària i no se segueix cap metodologia a l'hora d'escollir la mostra.
- Treball de camp: del 22 de maig de 2020 al 17 de juliol de 2020. Per internet, a través d'un formulari de Google Forms. Es van fer dos recordatoris, amb un mes de diferència entre ells.
- Error mostral: en tractar-se d'un mostreig no probabilístic no és convenient calcular l'error mostral.

2.2 Estructura del qüestionari

Els dos qüestionaris tenen la mateixa estructura, però contenen algunes preguntes específiques per a cadascun dels dos col·lectius. Els qüestionaris poden consultar-se a l'*annex A*. Els principals blocs dels qüestionaris i el nombre de preguntes de cada bloc i per a cada col·lectiu són:

Taula 1. Blocs de les enquestes segons col·lectiu. Alumnat i PDI

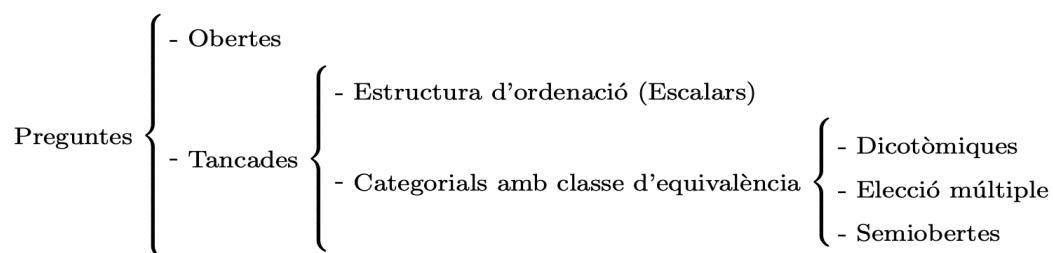
	Nombre de preguntes	
	Alumnat	PDI
Bloc 1 - Informació inicial	6	10
Bloc 2 - Polítiques d'igualtat de gènere	9	8
Bloc 3 - Igualtat de condicions en diferents àmbits	8	13
Bloc 4 - Perspectiva de gènere en la docència	5	7
Bloc 5 - Violència de gènere	8	7

Font: Elaboració pròpia

Al llarg del qüestionari es combinen diferents tipus de preguntes que es poden classificar a partir de les opcions de resposta que ofereixen (Domínguez & Simó, 2003):

1. Preguntes obertes: són aquelles en què es pot respondre de manera lliure al que es pregunta.
 - 1.1. Numèriques i de resposta llarga escrita.
2. Preguntes tancades: són aquelles en què les respostes estan prefixades.
 - 2.1. Amb classe d'equivalència: les categories de resposta classifiquen les persones enquestades per classes.
 - 2.1.1. De resposta dicotòmica: només es donen dues opcions de resposta, majoritàriament “sí” o “no”.
 - 2.1.2. De resposta única o de resposta múltiple: es pot escollir només una opció de resposta o més d'una.
 - 2.1.3. Preguntes semiobertes: afegeixen l'opció “altres” perquè qui està responent pugui afegir una opció no considerada prèviament.
 - 2.2. Amb estructura d'ordenació: les opcions de resposta segueixen un ordre establert.
 - 2.3. De tipus escalar: per poder conèixer la intensitat d'opinions respecte diferents ítems s'ha utilitzat l'escala Likert que consisteix a puntuar una sèrie d'afirmacions escollint la resposta que més reflecteix l'opinió de cadascú. Les escales van de gens d'acord (1) a totalment d'acord (5) o de gens important (1) a molt important (5).
3. Preguntes multiresposta: en què cada pregunta presenta més d'una opció de resposta, es representen com una matriu.
 - 3.1. Dicotòmiques: es pot escollir una de les dues opcions de resposta que s'ofereixen.
 - 3.2. De múltiples categories: hi ha més de dues opcions de resposta.

Figura 1. Tipologia de preguntes utilitzades a les enquestes



Font: Elaboració pròpia a partir de Domínguez & Simó (2003)

2.3 Metodologia

Per assolir els objectius plantejats a la secció anterior, s'ha realitzat una enquesta adreçada als dos col·lectius (PDI i alumnat), aquests qüestionaris es poden consultar a l'*annex A*. Amb els resultats obtinguts s'han pogut detectar els punts forts i els punts dèbils en matèria d'igualtat de gènere, s'ha pogut conèixer la percepció i l'opinió que tenen aquests col·lectius de la facultat com a entorn equitatiu i s'han pogut utilitzar els resultats per poder millorar les polítiques d'igualtat de la facultat.

Les enquestes per a l'alumnat es van distribuir de manera electrònica a través del Campus Virtual, a l'aula virtual de la Facultat de Ciències, a l'apartat d'avisos i notícies, ja que d'aquesta manera la notificació arriba de manera immediata al correu de cada persona. Això es va fer en forma de missatge, escrit per la degana de la facultat, la Gemma Garcia. Per al professorat la difusió es va fer a través dels gestors i gestores departamentals, a qui la degana va fer arribar l'enllaç del qüestionari, i es van encarregar de fer arribar aquest enllaç al professorat del seu departament.

Abans de realitzar l'enquesta es va fer una revisió de lectures destacades en l'àmbit que es volia estudiar per tal de tenir referents a l'hora de formular les preguntes i a l'hora de fer l'anàlisi posterior. Les tres obres que s'han utilitzat de forma més recurrent són: *Diagnosi per a l'elaboració del Quart Pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes de la UAB (IV PAG)* (Duarte, 2020), *Dones i homes a la URV. Un estudi de les desigualtats per raó de gènere* (Pastor, 2007) i *Enquesta a la joventut de Catalunya 2017. Una mirada global sobre la joventut de Catalunya* (Serracant, 2018).

Per dur a terme l'anàlisi de les dades s'ha utilitzat el software *R* i el programa de fulls de càlcul *Microsoft Excel*.

3 Caracterització de la població

Les dades que es presenten en aquest apartat sobre els col·lectius de la Facultat de Ciències als quals s'ha distribuït l'enquesta han estat facilitades per l'Oficina de Gestió de la Informació i de la Documentació (OGID) de la universitat i tenen data del 7 de juny de 2020.

3.1 Alumnat

Les característiques de l'alumnat fan palesa la polarització dels estudis de ciències, on es pot observar la masculinització d'aquest àmbit d'estudi. El grau amb un percentatge més elevat d'homes és Física (70%) i el que presenta els nivells més baixos és Ciències Ambientals (52%).

Taula 2. Distribució de l'alumnat per grau segons gènere. Curs 2019-2020

Nom grau	Estudiants matriculats					
	Dones		Homes		Total	
	n	%	n	%	n	%
Ciències Ambientals	128	47,94	139	52,06	267	11,61
Ciències Ambientals i Geologia	57	46,34	66	53,66	123	5,35
Estadística Aplicada	63	43,45	82	56,55	145	6,31
Física	90	30	210	70	300	13,05
Física i Matemàtiques	33	32,35	69	67,65	102	4,44
Física i Química	31	33,7	61	66,3	92	4
Geologia	72	43,9	92	56,1	164	7,13
Matemàtica Computacional i Analítica de Dades	31	37,8	51	62,2	82	3,57
Matemàtiques	94	31,13	208	68,87	302	13,14
Nanociència i Nanotecnologia	108	41,06	155	58,94	263	11,44
Química	210	45,75	249	54,25	459	19,97
Total	917	39,89	1.382	60,11	2.299	100

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'OGID

Pel que fa a l'alumnat de màster, aquestes diferències es redueixen dos punts percentuals però continuen sent destacables. Al màster d'Electroquímica, ciència i tecnologia els únics tres estudiants matriculats són homes i el segon màster amb més representació masculina és el de Física d'altres energies, astrofísica i cosmologia. De tots els màsters que es fan a la facultat, només n'hi ha dos que tinguin més alumnat femení que masculí entre l'alumnat matriculat.

Taula 3. Distribució de l'alumnat per màster segons gènere. Curs 2019-2020

Nom màster	Estudiants matriculats					
	Dones		Homes		Total	
	n	%	n	%	n	%
Màster Universitari en Electroquímica, Ciència i Tecnologia	0	0	3	100	3	1,24
Màster Universitari en Estudis Interdisciplinaris en Sostenibilitat Ambiental, Econòmica i Social	40	66,67	20	33,33	60	24,79
Màster Universitari en Física d'Altes Energies, Astrofísica i Cosmologia / High Energy Physics, Ast	3	15,79	16	84,21	19	7,85
Màster Universitari en Història de la Ciència. Ciència, Història i Societat	12	50	12	50	24	9,92
Màster Universitari en Modelització per a la Ciència i l'Enginyeria / Modelling for Science and Engineering	7	17,07	34	82,93	41	16,94
Màster Universitari en Nanociència i Nanotecnologia Avançades/ Advanced Nanoscience and Nanotechnology	8	30,77	18	69,23	26	10,74
Màster Universitari en Paleobiologia i Registre Fòssil / Paleobiology and Fossil Record	8	61,54	5	38,46	13	5,37
Màster Universitari en Química Industrial i Introducció a la Recerca de la Química / Industrial Chemistry and Introduction to Chemical Research	22	39,29	34	60,71	56	23,14
Total	100	41,32	142	58,68	242	100

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'OGID

3.2 Personal docent i investigador (PDI)

Les dades que es poden observar en aquest col·lectiu segueixen la mateixa dinàmica que ja s'ha vist entre l'alumnat. Hi ha clarament una presència molt superior d'homes que de dones entre el personal docent i investigador (PDI) i de mitjana als quatre departaments que formen part de la Facultat de Ciències, que són Física, Geologia, Matemàtiques i Química, $\frac{3}{4}$ parts del personal acadèmic són homes.

A més, també queda en evidència el biaix produït pel gènere en les categories laborals del personal. Com més elevada és la categoria, més reduïda és la presència de dones als llocs de feina. Aquest esdeveniment és el que es coneix com a sostre de vidre, que és un concepte que posa de manifest que les dones es troben amb una barrera invisible, de vidre, que els complica l'accés als càrrecs més elevats i amb més responsabilitat o prestigi a causa dels estereotips de gènere, que generen una visió esbiaixada de les seves capacitats (Vaqué, 2020).

Si es tenen en compte els quatre departaments, de mitjana, hi ha un 16% de dones catedràtiques d'universitat i al departament de química és on aquest valor és més elevat i se situa gairebé el doble per sobre de la mitjana.

Taula 4. Distribució del personal acadèmic per departament i categoria segons gènere.
Curs 2019-2020

Departament	Categoria	Personal acadèmic					
		Dones		Homes		Total	
		n	%	n	%	n	%
Física	Associat	7	26,92	19	73,08	26	33,77
	Associat permanent estranger	0	0	1	100	1	1,3
	Catedràtic contractat	0	0	2	100	2	2,6
	Catedràtic universitari	0	0	12	100	12	15,58
	Contractats doctors	0	0	4	100	4	5,19
	Professor agregat	5	35,71	9	64,29	14	18,18
	Professors emèrits	1	16,67	5	83,33	6	7,79
	Professors emèrits (Pla d'emeritatge)	0	0	1	100	1	1,3
	Titular universitari	1	11,11	8	88,89	9	11,69
	Visitant	1	50	1	50	2	2,6
	Total	15	19,48	62	80,52	77	29,17
Geologia	Associat	2	14,29	12	85,71	14	42,42
	Catedràtic contractat	0	0	1	100	1	3,03
	Catedràtic escola universitària	0	0	1	100	1	3,03
	Catedràtic universitari	1	25	3	75	4	12,12
	Professor agregat	2	40	3	60	5	15,15
	Professor lector	0	0	1	100	1	3,03
	Professors emèrits	0	0	1	100	1	3,03
	Titular universitari	1	16,67	5	83,33	6	18,18
	Total	6	18,18	27	81,82	33	12,5
Matemàtiques	Associat	7	30,43	16	69,57	23	26,14
	Catedràtic contractat	0	0	1	100	1	1,14
	Catedràtic universitari	1	5,56	17	94,44	18	20,45
	Contractats doctors	1	0	1	100	2	2,27
	Professor agregat	3	37,5	5	62,5	8	9,09
	Professors emèrits	0	0	1	100	1	1,14
	Titular universitari	10	29,41	24	70,59	34	38,64
	Visitant	0	0	1	0	1	1,14
	Total	22	25	66	75	88	33,33
	Associat	2	33,33	4	66,67	6	9,09
	Catedràtic universitari	7	31,82	15	68,18	22	33,33

La taula 4 continua a la pàgina següent

Taula 4 (continuació)

		Personal acadèmic					
		Dones		Homes		Total	
Departament	Categoria	n	%	n	%	n	%
Química	Contractats doctors	1	50	1	50	2	3,03
	Professor agregat	4	26,67	11	73,33	15	22,73
	Professors emèrits	0	0	3	100	3	4,55
	Titular universitari	7	38,89	11	61,11	18	27,27
	Total	21	31,82	45	68,18	66	25
Total		64	24,24	200	75,76	264	100

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'OGID

Pel que fa al personal investigador es pot classificar en postdoctoral i en formació. Dins del primer grup s'hi troben els contractats doctors, els investigadors contractats amb els programes Juan de la Cierva, Beatriu Pinós i Ramón y Cajal, així com altres investigadors, i al segon grup hi ha comptabilitzades aquelles persones que són investigadores predoctorals en formació, contractades amb ajudes per a la formació de personal investigador (FPI), personal investigador en formació amb ajudes del govern basc, de la UAB i del programa “La Caixa” (OGID, 2019). Als dos grups de personal investigador se segueix la mateixa dinàmica que es comentava anteriorment i els homes representen un 77% de les places ocupades, això són 2 punts percentuals més que entre el personal acadèmic, i entre el segon grup un 61% són homes, i això suposa la xifra més baixa dins el PDI.

Taula 5. Distribució del personal investigador per departament segons gènere. Curs 2019-2020

	Personal investigador postdoctoral						Personal investigador en formació					
	Dones		Homes		Total		Dones		Homes		Total	
Departament	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Física	2	22,22	7	77,78	9	25,71	7	28	18	72	25	25,51
Geologia	0	0	0	0	0	0	2	28,57	5	71,43	7	7,14
Matemàtiques	0	0	5	100	5	14,29	2	13,33	13	86,67	15	15,31
Química	6	28,57	15	71,43	21	60	27	52,94	24	47,06	51	52,04
Total	8	22,86	27	77,14	35	100	38	38,78	60	61,22	98	100

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'OGID

4 Anàlisi de les dades

4.1 Descripció general de la mostra

4.1.1 Alumnat

Els qüestionaris han tingut una resposta desigual entre els diferents col·lectius enquestats. La mida de la mostra d'alumnat és de 293 casos ¹ i això representa un 11,5% de la població. S'han obtingut 5 respostes més de dones que d'homes, hi ha hagut dues persones que s'han identificat com a no binàries i dues que han preferit no contestar. L'alumnat de grau representa un gairebé un 95% de les respostes. L'edat mitjana de l'alumnat de grau és de 21,5 anys (amb una desviació de 2,9 anys) i de l'alumnat de màster de 24 anys (amb una desviació de 0,9 anys).

El grau que ha tingut més representació ha estat Física (21%), seguit de Matemàtiques (17%) i Química (13%). D'estudiants que estan cursant un màster s'han obtingut 19 respostes, i dels màsters d'Història de la Ciència i el de Paleobiologia i Registre Fòssil no es tenen respostes.

Taula 6. Distribució de la mostra respecte la població de l'alumnat per grau segons gènere

Nom grau	Percentatge de respostes		
	Dones	Homes	Total
Ciències Ambientals	8,59	2,16	5,62
Ciències Ambientals i Geologia	7,02	9,09	8,13
Estadística Aplicada	22,22	9,76	15,17
Estadística Aplicada i Sociologia	<i>Sense dades de la població</i>		
Física	25,56	14,76	19
Física i Matemàtiques	27,27	18,84	21,57
Física i Química	29,03	4,92	13,04
Geologia	5,56	3,26	4,27
Matemàtica Computacional i Analítica de Dades	19,35	5,88	10,98
Matemàtiques	24,47	11,06	15,23
Nanociència i Nanotecnologia	10,19	7,1	8,37
Química	7,62	8,03	7,84
Total	14,94	9,55	11,83

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta de l'alumnat

La taula 6 il·lustra la proporció que representen l'alumnat de grau que ha respost l'enquesta (mostra) respecte a tot l'alumnat de grau de la Facultat de Ciències (població). Es pot observar que en cinc graus les respostes de dones han superat el 20% de representació i, en canvi, no hi

¹S'ha hagut d'excloure un cas per incongruències en les respostes

ha cap grau on els homes presentin una dada superior a aquesta xifra. A més, la doble titulació en Física i Química ha estat la que ha obtingut una ràtio millor i Geologia la que ha obtingut una pitjor representació.

Pel que fa a la situació personal de l'alumnat, gairebé la meitat diuen que tenen parella (46,7%) i d'aquests, un 6,6% són del mateix gènere; no hi ha ningú que tingui fills o filles i només un 3% tenen persones dependents a càrrec seu. El 2% de les dones tenen una persona menor d'edat a càrrec seu i hi ha un únic cas en què en són dues, i l'1,7% dels homes es fan càrrec d'una persona major d'edat dependent.

Per a l'anàlisi dels següents blocs, s'ha decidit desglossar les preguntes segons el gènere només en aquelles en què el resultat del test de Fisher ha sortit significatiu, és a dir, aquelles en què les respostes són estadísticament diferents en funció del gènere de la persona que respon. A més, només es distingirà entre femení i masculí, ja que les altres dues opcions de resposta que són altres/no contesta i no binari tenen una representació molt petita (representen menys d'un 1,4% de la mostra) i no es té la suficient informació per poder aprofundir en l'anàlisi.

4.1.2 Personal docent i investigador

La mida de la mostra del col·lectiu de Personal Docent i Investigador és de 85 casos, i això representa un 21,4% d'aquesta població de la Facultat de Ciències. L'edat mitjana del PDI és de 47,6 anys (amb una desviació de 12,5 anys). La desviació de l'edat és tan gran a causa de les diferències que hi ha en les edats de les persones que ocupen les diferents categories laborals. L'edat mitjana del PDI en formació, que és el col·lectiu més jove, és de 27 anys i el del professorat honorari o el dels catedràtics i catedràtiques és de 71,5 i 63,5 anys respectivament.

La taula 7 mostra la proporció de persones del PDI que han respost el qüestionari (mostra) respecte al PDI de la Facultat de Ciències (població). El professorat femení de Matemàtiques representa gairebé la meitat de la població del seu col·lectiu, i el mateix departament ha estat el que ha recollit més respostes. En canvi, el departament de Química ha obtingut la representació de menys d'1/6 part de la seva població.

Taula 7. Distribució de la mostra respecte la població de PDI per departament i gènere

Departament	Percentatge de respostes		
	Dones	Homes	Total
Física	29,17	21,84	23,42
Geologia	25	18,75	20
Matemàtiques	45,83	21,43	27,78
Química	12,96	13,1	13,77
Total	24,55	18,82	20,91

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta del PDI

Quant a la situació personal del PDI, el 36,5% tenen persones menors d'edat a càrrec seu, i d'aquests casos més de la meitat es tracta de dos o més menors; gairebé un 10% es fan càrrec d'una persona major d'edat dependent i hi ha dos casos en què es tenen càrrec de dues persones; hi ha menys d'un 5% de les respostes que tenen cura de persones amb discapacitat i de persones amb malalties cròniques. El 38,8% de les persones no tenen fills o filles, i de les que sí que en tenen, un 37,6% es troben en edat escolar, un 22,3% són més grans i hi ha un cas en què són més petits. Hi ha un 14,1% de respostes que diuen que no tenen parella. Pel que fa a la gent que ha dit que sí, un 93% és de gènere diferent. A més, se'ls va preguntar per l'activitat de la parella i s'ha obtingut que un 87,7% treballa, dels quals un 35,6% ho fa en l'àmbit acadèmic.

En aquest col·lectiu s'ha procedit de la mateixa manera que s'ha fet amb l'alumnat i s'ha optat per desglossar segons el gènere només aquelles preguntes en què el resultat del test de Fisher ha sortit significatiu. A més, només es distingirà entre femení i masculí, ja que les altres dues opcions de resposta tot i tenir una representació una mica més gran (2,4%) segueix sent un valor molt petit i no permet aprofundir en l'anàlisi.

4.2 Polítiques d'igualtat de gènere

Per a la primera pregunta es van proporcionar una sèrie d'afirmacions per conèixer el grau d'acord respecte a una sèrie de mesures d'acció positiva (Pastor, 2007). Després de separar les respostes en gens i poc d'acord per una banda, i d'acord, molt i totalment, per una altra, i analitzar-ho segons el gènere, per al **PDI** només han sortit diferències significatives per a l'afirmació 3, que diu que els equips de recerca haurien de ser paritaris², on més d'un 70% de les dones hi està d'acord i, en canvi, ho estan menys d'un 50% dels homes. Per a la resta d'afirmacions no hi ha diferències en funció del gènere. A més, s'ha calculat la puntuació mitjana global de les deu afirmacions, i la puntuació mitjana de les dones se situa un 60% per sobre d'aquest valor i, en canvi, la dels homes se situa un 60% per sota. Això denota que tot i que les respostes són bastant homogènies, el col·lectiu femení està més d'acord a aconseguir que hi hagi paritat en els diferents òrgans i equips de la facultat o que als concursos, amb igualtat de mèrits, es triï el gènere infrarepresentat. L'afirmació més compartida ha estat la que remarca la importància que el PDI utilitzi un vocabulari i tingui una actitud no sexista envers l'alumnat, amb gairebé un 94% de respostes favorables.

²Es va definir un entorn paritari com aquell en què la proporció d'un dels dos gèneres no supera el 60%

Taula 8. Grau d'acord sobre diferents mesures d'acció positives. PDI

	Percentatge de respostes			
	Dones		Homes	
	Poc / gens d'acord	D'acord / molt / totalment	Poc / gens d'acord	D'acord / molt / totalment
1. Òrgans de gestió paritaris	20,69	79,31	33,33	66,67
2. Òrgans de representació paritaris	17,24	82,76	31,48	68,52
3. Equips de recerca paritaris	27,59	72,41	55,56	44,44
4. Comissions d'avaluació paritàries	17,24	82,76	29,63	70,37
5. Igualtat mèrits, tria del gènere infrarepresentat	24,14	75,86	25,93	74,07
6. Necessitat de tenir un OI	10,34	89,66	16,67	83,33
7. Formació en perspectiva de gènere PDI	24,14	75,86	42,59	57,41
8. Vocabulari i actitud no sexista cap a l'alumnat	13,79	86,21	22,22	77,78
9. Equilibri de gènere, millor clima laboral	31,03	68,97	42,59	57,41
10. Equilibri de gènere, més cooperació	6,90	93,10	5,56	94,44

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta del PDI

En canvi, en les quatre afirmacions que havia de valorar l'**alumnat** han sortit resultats estadísticament diferents en funció del gènere. Les respostes del gènere femení que estan d'acord, molt o totalment, se situen totes per sobre del 91% i, en canvi, els valors del gènere masculí varien entre el 73% i el 83%, és a dir, no hi ha tanta homogeneïtat. També s'ha calculat la mitjana global de la puntuació de les afirmacions i en aquest cas la puntuació mitjana de les dones se situa un 67% per sobre i la dels homes un 63% per sota. La necessitat de tenir un Observatori per a la Igualtat és l'afirmació que ha estat més semblant per als dos gèneres.

Taula 9. Grau d'acord sobre diferents mesures d'acció positives. Alumnat

	Percentatge de respostes			
	Dones		Homes	
	Poc / gens d'acord	D'acord / molt / totalment	Poc / gens d'acord	D'acord / molt / totalment
1. Òrgans de gestió paritaris	8,16	91,84	26,76	73,24
2. Òrgans de representació paritaris	8,84	91,16	23,24	76,76
3. Necessitat de tenir un OI	2,04	97,96	16,90	83,10
4. Formació en perspectiva de gènere PDI	5,44	94,56	26,76	73,24

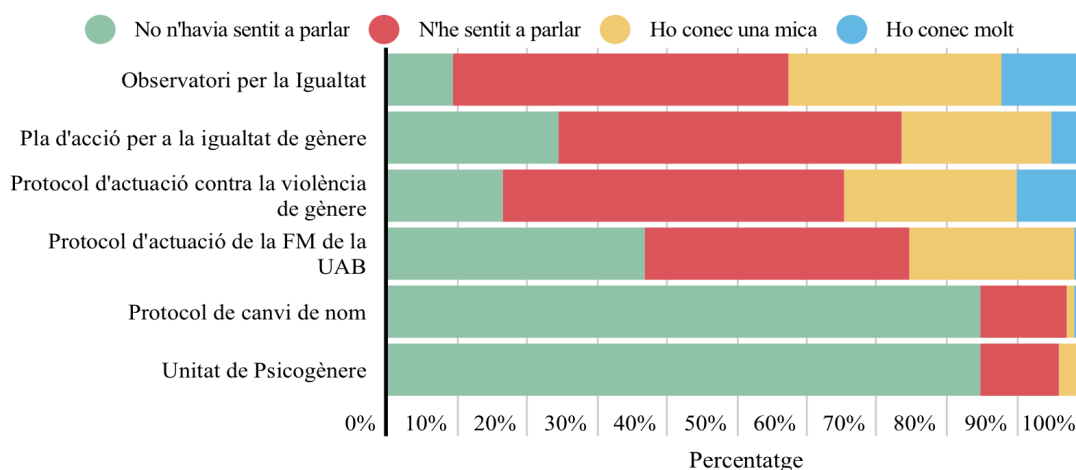
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta de l'alumnat

A l'**alumnat** se li va preguntar la importància de l'equilibri de gènere a l'hora d'escollir els delegats o les delegades de cada curs i les persones representants als òrgans de decisió de la facultat, i en aquesta pregunta també hi ha hagut diferències segons el gènere. La primera elecció és important per a un 66% de dones i un 40% d'homes i, la segona elecció ho és per a un

85% de dones i un 64% d'homes. Aquest augment del percentatge d'importància pot ser degut al fet que es valora més la responsabilitat que pot tenir la persona que sigui representant en un òrgan de decisió que la que sigui delegada del curs, ja que sembla que pot tenir menys funcions o importància. A més, tot i que un 44,3% de l'alumnat creu que hi ha una proporció paritària en el gènere de les candidatures, destaca que més de la meitat (51,5%) pensa que la majoria són homes i, per tant, és complicat que l'elecció sigui paritària.

El grau de coneixement de les principals polítiques d'igualtat que hi ha actualment a la universitat (Duarte, 2020) és bastant baix. Per als dos col·lectius les dues actuacions més desconegudes són el protocol de canvi de nom i la Unitat de Psicogènere; per al **PDI** més d'un 80% no n'havien sentit a parlar i per a l'**alumnat** aquest valor arriba al 90%. Per al **PDI** No hi ha cap política que sigui una mica o bastant coneguda per la majoria de la gent, i amb un 43,5% l'Observatori per a la Igualtat és la que més s'hi acosta, i gairebé 9 punts per sota se situa el protocol d'actuació contra la violència de gènere. Gairebé $\frac{2}{3}$ parts de la gent creu que la desconexença d'aquestes polítiques és causada per la falta de difusió i perquè els canals per on es fa la difusió no són els adequats; a més alguns comentaris afegeixen que “hi ha una sobrecàrrega d'informació. Segurament arriba però no es processa mentalment”, “rebem massa correus electrònics” o “ens fan arribar massa informació” (comentaris de l'enquesta del PDI).

Figura 2. Grau de coneixement de les principals polítiques d'igualtat de la UAB. PDI

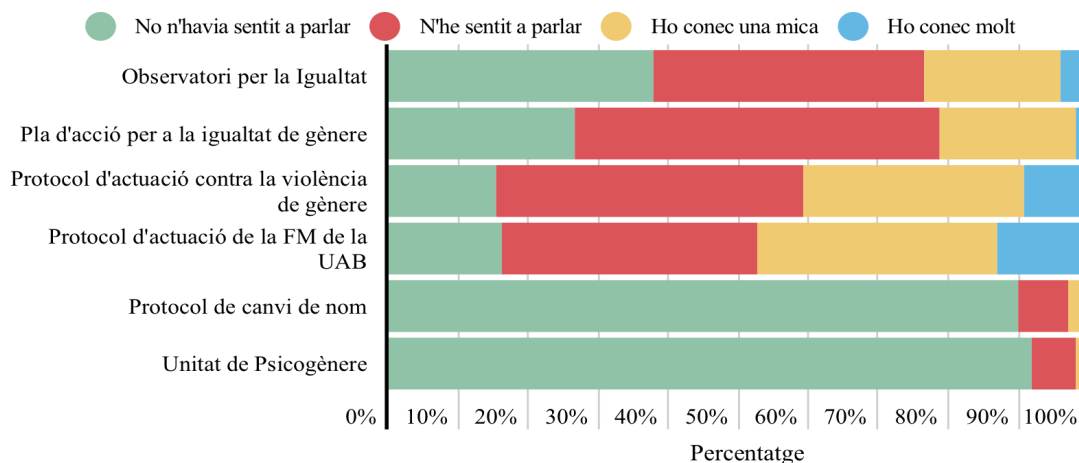


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta del PDI

La política més coneguda per l'**alumnat** és el pla d'actuació de la Festa Major de la universitat, segurament gràcies al fet que es tracta d'un ambient que, tot i celebrar-se només un dia durant el curs, és molt concorregut i serveix d'altaveu. La següent és el protocol d'actuació contra la violència de gènere. Més d'un 80% de l'alumnat creu que la desconexença d'aquestes polítiques

és causada per la falta de difusió i perquè els canals per on es fa no són els adequats i, a més, entre els comentaris d'altres motius hi destaquen els que diuen que no tenen interès per aquests temes, com per exemple “no busco de manera activa saber sobre aquestes actuacions”, “mai he tingut la necessitat de buscar aquest tipus d'informació” o “són temes que no m'afecten personalment, no n'he buscat informació” (comentaris de l'enquesta de l'alumnat).

Figura 3. Grau de coneixement de les principals polítiques d'igualtat de la UAB. Alumnat



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta de l'alumnat

A les preguntes de la coneixença de l'existència de la comissió d'igualtat, de la persona responsable de les polítiques d'igualtat i, en el cas del PDI, de la persona delegada de les polítiques d'igualtat departamental, hi ha un escàs grau de coneixement. Pel que fa al **PDI**, el percentatge de persones que desconeixen aquestes tres figures és del 68%, del 74% i del 69% respectivament. Per a l'**alumnat** aquests valors encara són més elevats i arriben fins al 86% i al 89%. Tot i això, gairebé un 90% del **PDI** (sense diferències per gènere), un 96% de l'**alumnat femení** i un 80% de l'**alumnat masculí** pensa que és important que la Facultat de Ciències tingui una comissió d'igualtat. De l'alumnat femení, més de la meitat considera que és molt important. Quan s'ha preguntat pel nom de la responsable d'igualtat de la Facultat de Ciències, només un 35% del **PDI** i de l'**alumnat** que ha contestat que sí que existeix, ha escrit correctament que és la Degana, la Gemma Garcia. El **PDI** de Geologia és el que menys coneixement té sobre aquest tema i el de Física el que més. Amb l'alumnat passa el mateix, i el que cursa el grau de Física és qui més coneix aquest tema. Els percentatges encara són més baixos quan es pregunta al **PDI** per la persona responsable de cada departament, i és que menys d'un 30% respon que sí que sap que hi ha la figura, i la meitat pensen que no existeix, però en realitat sí que hi ha una persona delegada a cada departament.

Menys d'un 20% del **PDI** ha tingut la necessitat de parlar amb alguna persona representant de polítiques d'igualtat. Els motius més destacats per haver-ho hagut de fer són el malestar per estar en un entorn molt masculinitzat, la preocupació per la conciliació familiar, per la manca d'oportunitats de promoció i pel desig de conèixer les accions a seguir per ajudar en temes d'assetjament a alumnes noies. Quant a l'**alumnat**, tot i que aquest percentatge ha estat més baix, han sortit diferències significatives segons el gènere: i hi ha hagut aproximadament un 10% de dones que hi ha parlat i només un 2% d'homes. A aquest col·lectiu se li va demanar que fes propostes per tal de millorar el coneixement de les polítiques d'igualtat entre la comunitat universitària, i alguns dels comentaris que més s'han repetit són la necessitat de canviar la via per on es fa la difusió de la informació, implicar més la comunitat estudiantil i demanar més col·laboració del PDI. Aquestes propostes s'explicaran de manera més detallada a la última secció del treball (*Conclusions i noves vies d'actuació*).

4.3 Igualtat de condicions en diferents àmbits

Primer es preguntava per la importància que es dona a tenir una representació equilibrada en referència al professorat. Per a un 97% del **PDI femení** i un 95% de l'**alumnat femení** és important, molt o bastant i, en canvi, per al **PDI masculí** i per a l'**alumnat masculí** ho és per a un 76% i un 77% respectivament. Al **PDI** també se li preguntava per la importància de tenir un equilibri de dones entre l'alumnat de les titulacions, i tot i que hi ha més homogeneïtat, té menys importància, ja que és considerat important per a un 80% d'aquest col·lectiu.

La següent pregunta es formulava de manera lleugerament diferent per als dos col·lectius. El 46% **PDI** pensa que la proporció de dones al departament és d'entre un 21% i un 40%, a més, no hi ha ningú que pensi que hi ha més d'un 61% de dones professores. Si el resultat es desglossa per departaments, de la gent que ha respost del departament de Química no hi ha ningú que pensi que aquest percentatge és inferior al 21% i es divideixen de forma bastant equitativa les persones que pensen que n'hi ha entre 21% i 40% i entre 41% i 60%. El departament de Física és el que té pitjor percepció de la situació de les dones al seu departament, i gairebé $\frac{2}{3}$ parts consideren que n'hi ha menys d'un 20%.

La percepció de dones professores a la titulació és bastant semblant entre l'**alumnat**, i prop de la meitat pensen que n'hi ha entre un 21% i un 40%. La mateixa pregunta però respecte a la proporció d'alumnat femení ha obtingut la meitat de puntuació entre un 41% i un 60%.

Tot i que, com es pot veure a la taula 2 de la secció de caracterització de la mostra, no hi ha cap grau que compti amb més alumnat femení que masculí entre els seus matriculats a tots els cursos, a Ciències Ambientals (14%), Ciències Ambientals i Geologia (20%), Estadística Aplicada i Sociologia (40%) i Geologia (14%) pensen que la proporció és més gran d'un 60%. També destaca la dada contrària, i és que a Física (89%), Física i Matemàtiques (41%), Física i Química (67%), Matemàtiques (55%) i Nanociència i Nanotecnologia (41%) pensen que la proporció de dones es troba per sota del 40%.

Al **PDI** se li va demanar com d'important creu que és per l'alumnat percebre que tant homes com dones poden tenir una carrera acadèmica exitosa, i per a un 70% del col·lectiu aquest fet té una importància de 10 sobre 10. A més, per a tot el PDI femení i un 85% del PDI masculí el fet de tenir professorat majoritari d'un sol gènere pot afectar la percepció de l'alumnat.

En algun moment dins l'àmbit universitari, un 52% del **PDI** ha sentit que es trobava en un entorn segregat per gènere, però hi ha discrepàncies dins dels col·lectius, ja que un 48% pensa que no li ha passat mai. Dins del col·lectiu de l'**alumnat femení** també hi ha disparitat d'opinions, ja que la meitat considera que no s'ha trobat mai en un entorn segregat però un 44% afirma que sí que s'ha trobat en un entorn masculinitzat. En canvi, l'**alumnat masculí** coincideix majoritàriament en la resposta, i un 70% opina que no s'ha trobat mai en un entorn segregat i només ¼ part pensa que s'ha trobat en un entorn masculinitzat.

Una tercera part de l'**alumnat** ha notat alguna diferència en l'actitud del professorat envers l'alumnat en funció del gènere de l'alumnat. També s'ha preguntat si s'han notat actituds o vocabulari discriminatoris i sexistes entre els dos col·lectius: un 28% del **PDI** ho ha notat per part de l'alumnat cap al PDI; un 22% del **PDI** i un 40% de l'**alumnat** ho ha detectat entre el mateix alumnat; un 34% del **PDI** i un 41% de l'**alumnat femení** i un 20% del **masculí** ha notat aquestes actituds per part del professorat cap a l'alumnat; i, finalment, un 52% del **PDI femení** i un 22% del **PDI masculí** ho ha vist entre el mateix PDI.

Les preguntes següents només es van fer al **Personal Docent i Investigador**. La primera eren tres afirmacions: gairebé la meitat està poc o gens d'acord, que la paritat de sexe i gènere no implica un entorn de treball amigable; menys d'un 4% està molt o totalment d'acord, que si en una reunió o similar la majoria de participants són del gènere contrari, no se sent a gust per participar; gairebé la meitat està poc o gens d'acord amb què si en una reunió la majoria de participants són d'un sol gènere, es desprestigien les intervencions que fa el gènere contrari.

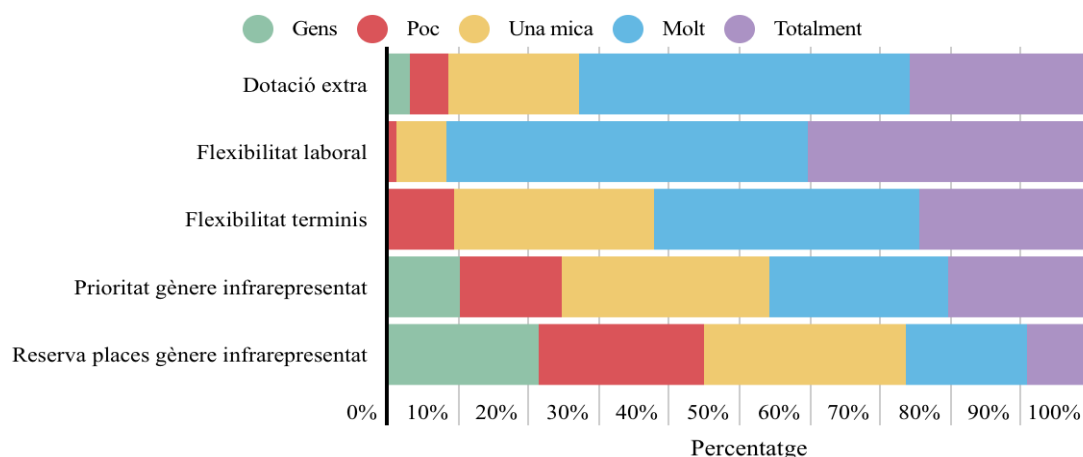
En referència al desenvolupament de la carrera professional i la percepció d'haver perdut una oportunitat laboral per certes característiques (Pastor, 2007), es mostren diferències significatives estadísticament. Els motius que més han perjudicat al PDI femení han estat l'excessiva càrrega personal (41% de respostes afirmatives), el fet de ser dona (31% de respostes afirmatives) i la preferència de la persona en una posició superior per algú de l'altre gènere (28% de respostes afirmatives). Les respostes afirmatives del PDI masculí són molt més baixes i el motiu que té el valor més alt és la càrrega personal excessiva (17% de respostes afirmatives), i no hi ha hagut cap home que hagi marcat l'afirmació de pèrdua d'oportunitats a causa del seu gènere.

Els motius amb més pes i que han condicionat o podrien condicionar el fet d'optar o no a una promoció professional (Pastor, 2007) són el fet de poder estar més temps amb la família i la impossibilitat de compaginar la carrera científica i la càrrega familiar.

Una altra pregunta que es va fer al PDI van ser els factors que han condicionat el desenvolupament de la seva carrera professional. Els que més destaquen per haver-ho fet molt o totalment han estat l'atenció dels fills i filles, la gestió de les tasques familiars i la maternitat.

Finalment, menys d'un 9% del PDI coneix les mesures que ha adoptat la universitat en matèria de conciliació. Se'ls va demanar l'opinió sobre un seguit de propostes i, com es pot observar a la figura 4, les més ben rebudes, indiferentment del gènere, van ser més flexibilitat laboral, dotació extra de recursos personals i la flexibilització dels terminis administratius.

Figura 4. Nivell d'interès de les propostes de conciliació. PDI



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta del PDI

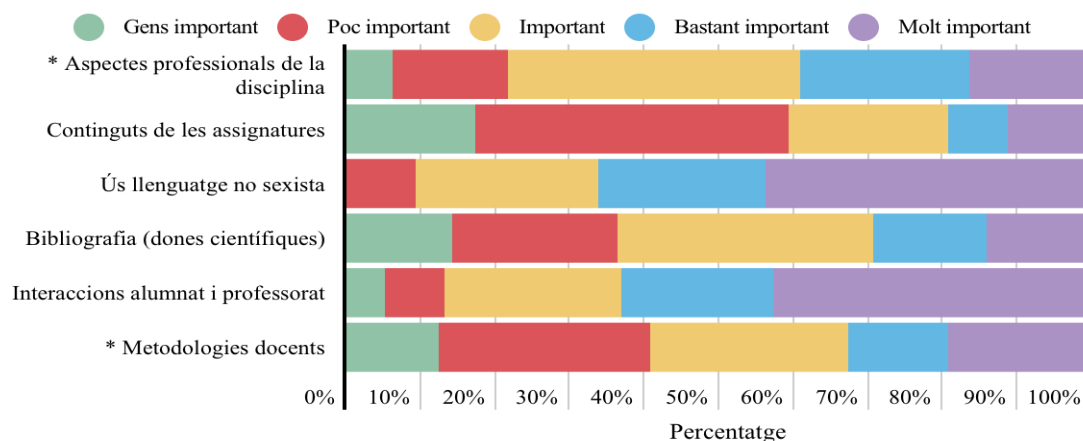
Només un 7% de l'**alumnat** ha demanat adaptacions per poder compaginar estudis i càrregues familiars i la petició més recurrent ha estat per canviar de grup de pràctiques (14%). La proporció de **PDI** que ho ha demanat és el doble, i les peticions s'han tingut en compte sobretot a l'hora d'organitzar els horaris de docència i de les activitats de recerca.

4.4 Perspectiva de gènere en la docència

La primera pregunta del **PDI** es volia utilitzar per a analitzar el grau de coneixement i l'ús de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca. S'ha observat que hi ha una gran desconexió en aquest tema. Només un 16% del PDI s'ha format en l'àmbit de la docència i un 13% coneix la guia per a la docència i la utilitza. Més de la meitat no coneixen aquesta guia i més de 2/3 parts del PDI no ha sentit a parlar de la formació per recerca en perspectiva de gènere.

Per al **PDI**, la importància d'introduir la perspectiva de gènere en 6 aspectes de la docència ha tingut respostes significativament diferents segons el gènere en dos d'aquests aspectes, en els professionals de la disciplina i en les metodologies docents, en què les dones ho troben important, bastant o molt en un 93% i un 79% dels casos respectivament i, en canvi, els homes només ho fan en un 70% i un 48% dels casos respectivament. Coincidint amb el que ja s'havia mencionat anteriorment, l'ús d'un llenguatge no sexista és important, bastant o molt per a un 90% de les persones, i la importància de la introducció de la perspectiva de gènere en les interaccions entre professorat i alumnat també és molt elevada i representa gairebé un 86% de les respostes.

Figura 5. Importància d'introduir la perspectiva de gènere a diferents aspectes. PDI

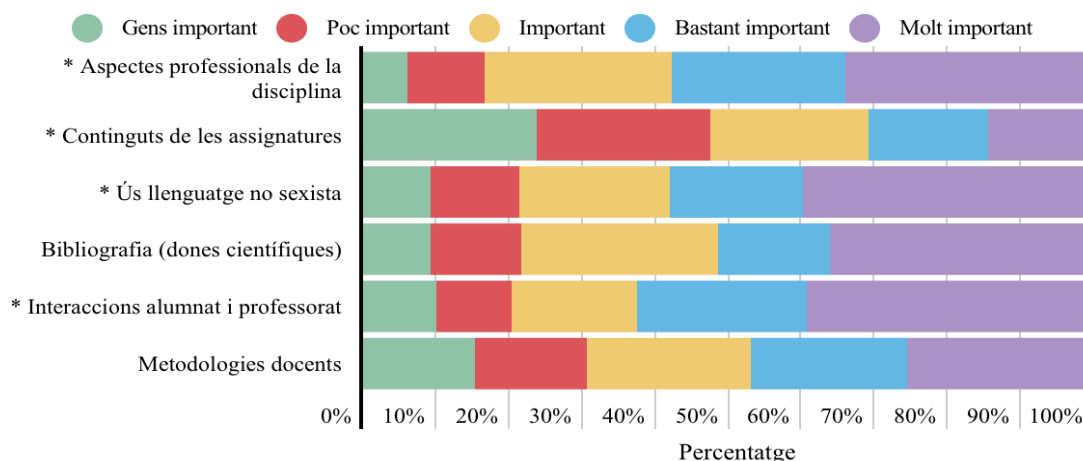


Nota: L'asterisc (*) indica els aspectes amb diferències significatives segons el gènere

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta del PDI

Per a l'**alumnat**, la importància d'introduir la perspectiva de gènere és significativament diferent segons el gènere en 4 dels 6 aspectes. En la introducció de referències de dones científiques i les metodologies docents el percentatge d'alumnat que ho considera important, bastant o molt és del 77% i del 70% respectivament. La diferència més destacable entre l'alumnat femení i masculí és en la importància de fer un ús no sexista del llenguatge, ja que un 88% d'elles considera que és important, bastant o molt davant d'un 68% d'ells.

Figura 6. Importància d'introduir la perspectiva de gènere a diferents aspectes. Alumnat



Nota: L'asterisc (*) indica els aspectes amb diferències significatives segons el gènere

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta de l'alumnat

Gairebé un 80% del **PDI** i un 93% de l'**alumnat** ha contestat que no ha assistit a cap jornada sobre perspectiva de gènere. Els motius majoritaris del **PDI** per no haver-ho fet són per falta de temps i per no saber que es feien i, a més, un 10% (en aquest cas tots de gènere masculí) han respost que no creuen necessari introduir la perspectiva de gènere a la docència. L'**alumnat** coincideix amb els motius de no haver-hi assistit, i els més compartits són no saber de l'existència dels cursos, la incompatibilitat horària i la manca d'interès pel tema. A més, $\frac{2}{3}$ parts de l'alumnat considera que els mitjans de difusió de la informació no són els més adequats. El 70% del **PDI** i el 52% de l'**alumnat** que sí que ha assistit a alguna d'aquestes jornades pensa que ha estat d'utilitat i hi ha opinions dividides pel que fa a la periodicitat amb què s'haurien de fer.

Un 40% del **PDI** afirma fixar-se en el gènere dels autors recomanats a la bibliografia, però la importància que es dona al gènere dels autors recomanats és desigual segons el gènere del **PDI**. Per a més d'un 70% de les dones és important, molt o bastant i, en canvi, només ho és per a un 44% dels homes. En el cas de l'alumnat les diferències es troben en el primer cas, i és que un 70% de l'**alumnat femení** afirma que es fixa en el gènere dels autors recomanats, cosa que només fa la meitat de l'**alumnat masculí**, i en canvi, hi ha unanimitat a l'hora de valorar la importància d'aquest fet i gairebé $\frac{2}{3}$ parts de l'**alumnat** creu que sí que ho és.

Un 60% del **PDI** destaca aportacions fetes per dones científiques i, des del punt de vista de l'alumnat, un 78% de l'**alumnat masculí** considera que sí que ho fan i, en canvi, aquesta percepció és menor en el cas de l'**alumnat femení** i només ho creu un 55% d'aquest col·lectiu. La importància que es dona a destacar aquestes aportacions és homogènia pel **PDI**, ja que un

88% considera que és important, molt o bastant, sense distinció del gènere de qui respon. Per a l'**alumnat femení** aquest percentatge s'eleva fins als 90 punts percentuals i per a l'**alumnat masculí** baixa fins als 80 punts percentuals. On hi ha la diferència més destacada en aquest col·lectiu és que pel 14% d'ells destacar aquestes aportacions no és gens important.

4.5 Violència de gènere

A l'**alumnat** se li va preguntar per la percepció que té de la Facultat de Ciències com a entorn respectuós i equitatiu, i el col·lectiu està d'acord, molt o totalment, amb què això és cert pel que fa a la diversitat afectivosexual, de gènere i els drets LGBTIQ i en la diversitat ètnica, cultural i religiosa en un 94% i un 88% respectivament. Però divergeix una mica en l'opinió que té respecte a les relacions igualitàries entre dones i homes, ja que un 70% de l'**alumnat femení** hi està d'acord o molt, i un 70% de l'**alumnat masculí** hi està molt o totalment d'acord.

La percepció que tenen els dos col·lectius sobre l'ambient que hi ha a les aules o departaments és força homogeni. Aproximadament un 85% del **PDI** i un 89% de l'**alumnat** creu que no es toleren els comentaris despectius cap al col·lectiu LGBTIQ. Un 85% del **PDI** i d'**alumnat masculí** creu que tampoc no es toleren aquest tipus de comentaris cap a les dones, però això ho creu un 80% l'**alumnat femení**. Finalment, la percepció augmenta fins al 90% per al **PDI** quan es tracta de comentaris xenòfobs però disminueix fins al 84% en el cas de l'**alumnat**.

Un 16,5% del **PDI** i un 8,8% de l'**alumnat** puntua amb un 5 o menys la Facultat de Ciències com a entorn amigable per les dones. La puntuació mínima en ambdós col·lectius és d'un 3, i la nota mitjana és d'un 7,35 per al **PDI** i d'un 7,84 per a l'**alumnat**. Com es pot observar al gràfic, la resposta no segueix una distribució normal, sinó que és asimètrica a l'esquerra i sembla que segueix una distribució exponencial fins al valor número 8.

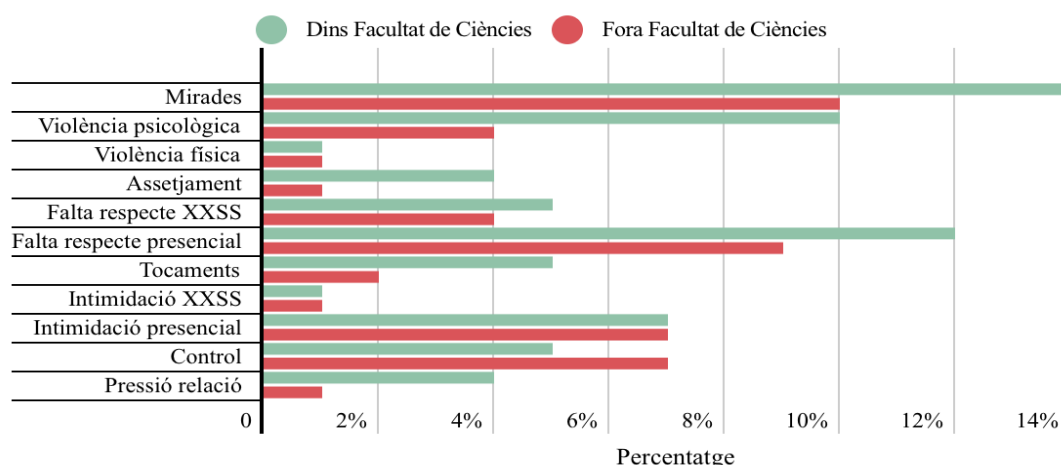
El 35% del **PDI** i el 70% de l'**alumnat** puntuen amb una nota de 5 o inferior la informació que tenen sobre què fer o on acudir davant d'una situació de discriminació, assetjament i violència per raó de sexe o gènere i més de la meitat del **PDI** i de l'**alumnat**, un 56% i un 53% respectivament, suspnen la UAB pel que fa als recursos que hi ha per abordar aquest tema.

En les preguntes sobre violència de gènere viscuda en l'àmbit de la Facultat de Ciències o fora de la Facultat de Ciències però en l'àmbit de la UAB, per al **PDI** l'únic ítem que presenta diferències segons el gènere és haver patit faltes de respecte de manera presencial, en què les

respostes afirmatives del gènere femení representen un 24% en el primer cas i un 17% en el segon cas respecte a un 4% en els dos casos quan es tracta del gènere masculí. Aquest ítem també és diferent en l'**alumnat** segons el gènere, tant en l'àmbit de la Facultat com en l'àmbit de la UAB. Les respostes afirmatives del gènere femení representen un 23% en els dos àmbits i les del gènere masculí un 4% i un 6% respectivament. A més entre l'**alumnat**, en l'àmbit de la facultat també hi ha diferències en les situacions d'amenaça o intimidació presencial, ja que un 18% de l'alumnat femení ha contestat afirmativament, respecte a un 6% de l'alumnat masculí. I en l'àmbit extern a la facultat, un 30% de l'alumnat femení i un 17% de l'alumnat masculí posa de manifest que ha notat mirades agressives o desagradables.

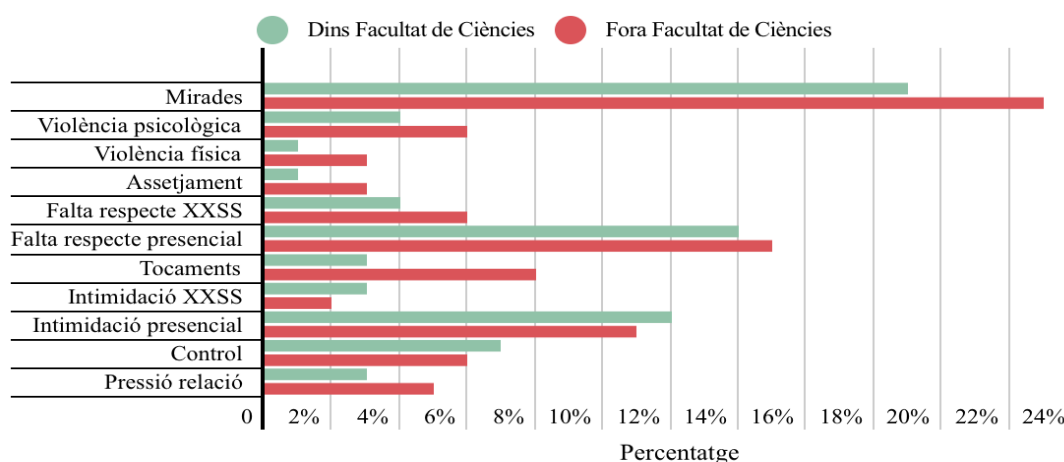
A continuació es poden observar de manera gràfica les respostes afirmatives sobre haver patit violència de gènere tan a dins com a fora de la facultat sense diferenciar pel gènere, ja que només és significatiu estadísticament en els casos que s'han comentat al paràgraf anterior.

Figura 7. Percentatge de respostes afirmatives per tipus de violència i àmbit. PDI



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta del PDI

Figura 8. Percentatge de respostes afirmatives per tipus de violència i àmbit. Alumnat



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta de l'alumnat

Pel que fa al **PDI**, dins de la Facultat de Ciències les formes de violència que més s'han viscut són mirades agressives o desagradables, faltes de respecte presencials i violència psicològica, i aquestes majoritàriament han estat perpetuades majoritàriament per companys o companyes de feina, alumnat o superiors directes. Fora de l'entorn de la Facultat de Ciències, les formes més habituals de violència han estat mirades agressives o desagradables, faltes de respecte i intimidacions presencials, i la sensació de control, i van ser fetes per companys o companyes de feina i alumnat. Quant a l'**alumnat**, tant en l'àmbit de la facultat com en l'àmbit de la universitat el que més s'ha repetit són mirades agressives o desagradables, faltes de respecte i intimidacions presencials i s'ha viscut amb altre alumnat, amistats o professorat. Destaca la proporció de persones que han viscut situacions de violència de gènere fora de la facultat, majoritàriament en entorn de festa, com el carnaval o la festa major, amb persones desconegudes o amb les seves parelles actuals o passades.

Les propostes de recursos i activitats ha tingut una acollida desigual per part dels dos col·lectius enquestats, però s'ha de tenir en compte que algunes de les propostes estaven dirigides al col·lectiu femení. No hi ha cap diferència estadística en els resultats de la proposta sobre la realització de jornades i cursos sobre perspectiva de gènere en entorns mixtos. A l'**alumnat**, a més, se li va proposar un recurs més, i aquest va estar valorat molt positivament per l'alumnat femení, ja que està dirigit a aquest col·lectiu.

A la taula següent es poden observar els resultats obtinguts en aquesta pregunta, desglossats per gènere, tot i que s'ha de tenir en compte que els percentatges de les propostes destinades al col·lectiu femení no són representatius ni corresponents per als homes.

Taula 10. Propostes de recursos i activitats sobre perspectiva de gènere. PDI i Alumnat

	Percentatge de respostes afirmatives			
	PDI		Alumnat	
	Dones	Homes	Dones	Homes
Col·lectiu de suport i assessorament entre dones	72,4	11,1	44,9	23,9
Xarxa de mentoratge entre dones	<i>No es va preguntar</i>		68	9,8
Jornades i debats en entorn mixt	72,4	50	60,5	54,2
Jornades i debats en entorn no mixt	41,4	12,9	44,9	23,9

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de les enquestes dels dos col·lectius

Finalment, també es va preguntar per la disponibilitat de participar en aquestes activitats com a persona organitzadora, i un 87% del **PDI** i un 90% de l'**alumnat** van contestar de manera negativa.

4.6 Anàlisi de clústers

Després d'analitzar els qüestionaris s'ha considerat oportú fer una anàlisi de clústers per a determinar el perfil de les persones que han contestat l'enquesta en funció de la seva opinió respecte a la Facultat de Ciències. L'objectiu principal de l'anàlisi de clústers és obtenir un nombre de subgrups òptims dins de la mostra en els quals els casos tinguin les característiques similars entre ells i, en canvi, que siguin el més diferent possible dels casos dels altres clústers. El mètode que s'ha triat per classificar els clústers ha estat mètode jeràrquic de Ward que ens permetrà obtenir un dendrograma (diagrama en forma d'arbre) amb les particions que es facin. Aquest mètode primer calcula la suma de quadrats residuals dels clústers i es queda amb aquell nombre que causa una pèrdua de variància menor en cada unió que fa. Per fer-ho, necessita una matriu inicial amb les distàncies entre les variables utilitzades. (López-Roldán & Fachelli, 2015).

Per poder valorar les opinions s'han triat preguntes que són comunes pels qüestionaris dels dos col·lectius i que aporten informació directa sobre la Facultat de Ciències, és a dir, no s'han tingut en compte les que pertanyien a actuacions que no depenen de la facultat. Les preguntes que s'han utilitzat com a variables per fer l'anàlisi de clústers del qüestionari del Personal Docent i Investigador són les preguntes 17, 22, 23, 39, 40 i 42. I en la numeració del qüestionari de l'alumnat corresponen a les preguntes 13, 19, 21, 30, 31 i 33.

Els dendrogrames obtinguts es troben a l'*annex B* (figures 9 i 10). Per decidir el nombre de clústers, s'ha utilitzat el gràfic de sedimentació i s'han mirat les característiques dels esdeveniments de cada cas. Finalment, s'ha decidit agafar la solució de 3 clústers en ambdós col·lectius. La informació més detallada de les respostes es pot trobar a les taules 11 i 12 de l'*annex C*.

Al primer clúster del PDI (49%) està format majoritàriament per homes titulars d'universitat. Ningú ha necessitat parlar amb un representant de polítiques d'igualtat; més d'un 70% consideren que no s'han trobat en un entorn segregat per gènere; i en molt pocs casos s'han detectat actituds discriminatòries o sexistes. Gairebé un 80% estan totalment d'acord amb el fet que no es toleren comentaris despectius cap a col·lectius minoritaris. No hi ha ningú, excepte 2 casos que hagi patit algun tipus de violència de gènere dins de la facultat. Tenint en compte tot això, es pot dir que per aquest grup la Facultat de Ciències és considerada un entorn molt amigable i equitatiu, lliure de discriminació i la meitat la valoren amb un excel·lent en aquest aspecte.

Al segon clúster del PDI hi pertanyen un 43% de les persones, majoritàriament homes que són professorat agregat. Més d'un 20% ha utilitzat la figura del representant d'igualtat; només un 30% considera que es troba en un entorn sense segregació i gairebé la meitat dels casos han

detectat actituds discriminatòries. Un 20% valoren amb la màxima puntuació la no tolerància que hi ha envers els comentaris despectius. La facultat és valorada amb un excel·lent com a entorn amigable per menys del 10% de les persones d'aquest clúster. Les respostes afirmatives a haver patit violència de gènere a la facultat se situen per sota del 10% en cada situació, i n'hi ha algunes que no les ha viscut ningú. Per aquest clúster la Facultat de Ciències té una valoració global de notable baix pel que fa a polítiques de gènere, igualtat i equitat entre els col·lectius. El darrer clúster només el formen un 7% del PDI (baixa representativitat) i són majoritàriament dones que són professorat agregat o associat. Tot i això, aquest grup és qui valora de manera més dolenta i qui considera més insegura i poc amigable la Facultat de Ciències. Bona part dels seus integrants (en alguns casos més de la meitat) han patit algun tipus de violència de gènere en el seu entorn. Es pot dir que la nota mitjana d'opinió respecte a aquest tema és de suspès.

Al primer clúster hi ha el 34% de l'alumnat, majoritàriament dones d'entre 18 i 44 anys. Ningú ha necessitat parlar amb un representant; gairebé la meitat considera que no s'ha trobat mai en un entorn segregat. Aproximadament un 60% no ha vist actituds discriminatòries. Al voltant del 5% puntua amb un 5/5 la no tolerància dels comentaris despectius. Només hi ha dues situacions de violència de gènere que les han viscut un 10% de les persones del grup, la resta no les ha viscudes ningú. Menys d'un 20% valora la facultat de manera excel·lent en aquests àmbits. La nota mitjana per la facultat d'aquest clúster és d'aprobat.

El segon clúster agrupa el 26% de l'alumnat, majoritàriament dones nascudes entre 1991 i 2001. Més d'un 20% ha utilitzat la figura del representant d'igualtat; només un 40% considera que es troba en un entorn no segregat i gairebé la meitat dels casos han detectat actituds discriminatòries. Un 40% puntua amb un 5/5 la no tolerància dels comentaris despectius. Hi ha heterogeneïtat en les situacions de violència de gènere viscudes per l'alumnat del grup, algunes les han patides gairebé la meitat i d'altres al voltant d'un 10%. La facultat és valorada de manera excel·lent per $\frac{1}{4}$ d'aquest grup. Globalment la facultat té una valoració de notable baix. A l'últim clúster s'hi troba el 39% de l'alumnat, majoritàriament homes nascuts entre els anys 1977 i 2001. Ningú ha necessitat parlar amb un representant; gairebé un 85% considera que no s'ha trobat mai en un entorn segregat. Aproximadament un 80% no ha vist actituds discriminatòries. No hi ha ningú, excepte 2 casos que hagi patit algun tipus de violència de gènere dins de la facultat. Amb tot això, es pot dir que per aquest grup la Facultat de Ciències és considerada un entorn molt amigable i equitatiu, lliure de discriminació i valorada amb un excel·lent per més de la meitat del clúster.

5 Discussió de les preguntes obertes

En aquest apartat es volen posar de manifest els comentaris de les preguntes obertes. Al final de cada bloc (a partir del segon) s'oferia la possibilitat d'afegir comentaris sobre el bloc en qüestió o sobre alguna cosa que no s'hagués preguntat. A més, hi havia preguntes que es podien omplir amb els motius o, en el cas de l'**alumnat**, també es demanava col·laboració proposant idees per millorar el coneixement de les polítiques d'igualtat entre la comunitat universitària.

Els comentaris del segon bloc entre el **PDI** fan referència al concepte de paritat i a la seva aplicació dins la Facultat de Ciències. Es fa referència a que el gènere femení està infrarepresentat a la facultat i això fa que el fet d'imposar paritat en certes posicions faci augmentar la càrrega de treball d'aquest gènere; per això es proposa que “se l'hauria d'alliberar d'altres tasques per compensar d'alguna manera per la feina i l'esforç” o “s'ha d'impulsar que tothom es presenti (es pugui presentar) a càrrecs (...) s'ha de tendir a l'equilibri (impulsar), però no es pot imposar” (comentaris de l'enquesta del PDI). L'**alumnat** també coincideix amb aquests comentaris i defensa que es valorin els mèrits i la feina a l'hora d'accedir a les posicions i no només el gènere: “les posicions han d'estar ocupades per persones preparades... independentment del seu gènere però sempre amb la possibilitat oberta a tothom sense distinció”; “a vegades paritat no sempre implica millor qualitat...”; “haurien de tenir les mateixes possibilitats d'accedir-hi així com la mateixa informació respecte al com accedir-hi”; “que no s'utilitzin a les dones, persones racialitzades, trans, etc. per omplir un *cupo* de persones en diferents estatus, conferències, càrrecs, etc. sinó que es valorin pel que són, persones” (comentaris de l'enquesta de l'alumnat).

Al tercer bloc, els comentaris recurrents són que no hauria d'importar tant el gènere de qui ocupa el lloc, sinó la seva capacitat per ocupar-lo, dubtant de la paritat. A continuació se n'ofereixen alguns exemples: “qui ocupi una plaça que sigui perquè la mereix, independentment del seu sexe, gènere, orientació sexual, ...”; “reservar places pel gènere infrarepresentat és una manera molt poc igualitària. Potser s'està deixant fora gent molt vàlida” (comentaris de l'enquesta del PDI); “no trobo que s'hagi de procurar per l'equilibri del gènere entre professorat sinó pel procés de selecció amb objectiu únic d'escollir el millor candidat”; “és indiferent qui ocupi el lloc de professor, si és un bon professor@, el que més coneixements tingui i millor sàpiga transmetre'ls hauria de tenir el càrrec indiferentment del gènere”; “l'important és que es triï a la persona per les seves capacitats i no pel gènere amb què s'identifica”; “el gènere del docent no està per sobre del tracte cap a l'alumnat i de la passió per la matèria” (comentaris de l'enquesta de l'alumnat).

L'**alumnat** també destaca la importància de l'autopercepció: “els alumnes es troben igual de còmodes fent preguntes a professors i professores, mentre que les alumnes (i m'incloc) fem un filtre intern de la validesa de les preguntes per als professors, que no sentim necessari per a les professores”; “potser més noies la deixen per una manca de seguretat que els nois no tenen. A classe tots tenim dubtes però és més probable que un noi faci una pregunta que no una noia (...) ells tenen aquesta seguretat perquè ningú qüestiona que els homes són bons amb les matemàtiques, en canvi, amb les dones des de petites ens diuen que les carreres de ciències que ens convenen potser són les dirigides a l'àmbit de salut i no a les més tecnològiques” (comentaris de l'enquesta de l'alumnat). Aquest últim comentari, així com els que apareixen a continuació, exemplifiquen alguns micromasclismes: “a la meua carrera hi ha menys dones del que és habitual i aquestes s'han vist més d'un cop clarament beneficiades a nivell qualificació”; “en general, es refereixen a nosaltres en masculí: *d'acord NOIS, aquesta setmana us enviaré un correu sobre..., Els grans matemàtics són aquells qui..., Per ser un bon matemàtic cal que....* Estic segura que no ho fan intencionadament però crec que es podria millorar, ja que aquesta sensació només l'he tingut amb professors i mai amb professores” (comentaris de l'enquesta de l'alumnat).

Dels comentaris del quart bloc, es pot extreure, per una banda, que la majoria de professorat i alumnat es fixa en la qualitat dels articles, sense mirar el gènere de qui els escriu, i per altra, que és important visibilitzar aportacions de tots els col·lectius, emfatitzant aquells que queden més eclipsats pel col·lectiu dominant, perquè “tothom senti que pot tirar endavant els seus projectes i realitzar-se professionalment” (comentari de l'enquesta del PDI). L'**alumnat** també coincideix amb l'opinió que té el PDI, i queda il·lustrat amb els següents comentaris: “la bibliografia no s'ha de seleccionar pel gènere de la persona que redacta, sinó pel que aporta a l'alumnat. El que sí que és important és fer notar les contribucions que han fet dones, inclús quan havien estat atorgades per sexisme a homes”; “crec que ha de primar l'excel·lència acadèmica per sobre de quotes de gènere”; “considero que cal afegir bibliografia de dones si és rellevant i aporta a l'assignatura, afegir un llibre a la bibliografia que només porti paritat no em sembla correcte”; “crec que és molt important que el professorat doni més visibilitat a les dones científiques per tal d'arribar al dia en què quan veiem un cognom als apunts no donem per suposat que és d'un home”; “en l'explicació d'una aportació científica importa l'aportació, no el gènere de qui l'ha feta”; “realment el que és important és el treball de les persones, per això no considero que el gènere sigui important. Però també és cert que el paper de la dona ha sigut invisibilitzat i per això és important destacar-lo i buscar referents” (comentaris de l'enquesta de l'alumnat).

Finalment, en l'últim bloc, el que se centra en les violències de gènere, una de les preguntes obertes era la que demanava els motius de la puntuació de la pregunta “*En quin grau creus que la Facultat de Ciències és un entorn amigable per a les dones?*”. Els dos col·lectius comparen la facultat amb altres entorns i això, per algunes persones és positiu i per a altres, negatiu. Per al **PDI** les puntuacions baixes són perquè, tot i que s'està fent una bona feina, encara en queda molta per fer, que l'entorn de feina està molt masculinitzat, que el masclisme és present en molts àmbits, que la representació femenina és molt baixa; i les més elevades són perquè l'ambient de treball és molt correcte, no s'han trobat mai discriminats o discriminades o no han viscut cap situació negativa per raó del gènere. Els comentaris que fa l'**alumnat** són força semblants i, a més, també destaquen que tot i el recorregut i el que s'ha assolit fins ara, encara queden moltes coses a millorar. Per a la majoria d'alumnat masculí la puntuació és alta i els motius són no haver viscut cap situació de discriminació i que veuen la facultat com un espai igualitari. En aquest grup també s'hi troba una proporció de l'alumnat femení, que ha tingut molt bones experiències a la facultat. En canvi, la majoria d'alumnat femení puntua de manera més baixa per la pressió externa que senten, per actituds d'alguns professors i alumnes homes o pel fet de no tenir professores femenines a qui tenir com a referents properes, entre altres comentaris. A més de les propostes que es demanava valorar, se n'han afegit d'altres com “jornades sobre conciliació laboral i familiar” o “minicursos sobre com enfocar en el món professional el treball en equip quan hi ha desequilibri de gèneres en un equip de treball” (comentaris de l'enquesta del PDI) o la idea de fer “un fòrum virtual on la gent pugui escriure preguntes/situacions/etc de manera anònima (però que s'hi hagi d'accedir amb el correu electrònic per exemple, per tal de garantir que només hi tenen accés els/les membres de la Facultat/UAB). Trobar alguna proposta virtual pot ajudar a la participació de la gent, ja que fer-ho de manera presencial pot comportar problemes amb els horaris o el desplaçament” (comentari de l'enquesta de l'alumnat).

6 Conclusions i noves vies d'actuació

Les dades obtingudes gràcies a les respostes dels qüestionaris han permès analitzar estadísticament els aspectes més rellevants en els àmbits de les polítiques d'igualtat de gènere, la igualtat de condicions, la perspectiva de gènere en la docència i les violències de gènere en l'àmbit de la Facultat de Ciències de la Universitat Autònoma de Barcelona.

L'alumnat està més conscienciat en els aspectes de gènere i de la perspectiva de gènere que el Personal Docent i Investigador, segurament a causa de l'augment de la consciència i del poder feminista en les generacions més joves. Tot i això, el PDI femení està força interessat que s'ajudi el gènere infrarepresentat, en aquest cas les dones, per facilitar la carrera professional, molts cops alentida per la càrrega familiar que encara suporten, tot i que cada vegada està repartida de manera més equitativa.

A més, també s'ha pogut corroborar que les persones del gènere femení, majoritàriament afectades per les desigualtats de gènere, tenen més preocupacions i estan més d'acord a aplicar mesures per millorar la paritat i les condicions que tenen les dones dins de la facultat.

A partir dels resultats i comentaris recollits ha quedat palès que és necessari que tots els col·lectius de la universitat s'impliquin en aquest tema i es treballi des de la transversalitat, la col·laboració i la comunicació entre tots ells. A més, també s'ha de fer de manera més accessible i atractiva, a través de les adaptacions necessàries per poder arribar a més gent.

La valoració mitjana de la Facultat de Ciències com a entorn amigable, respectuós amb els col·lectius minoritaris i segur per a les dones és d'un notable, aproximadament d'un 7,5 sobre 10. Això deixa entreveure que els esforços que s'estan fent des de fa anys per millorar la situació de les dones, des de l'aprovació del I Pla d'acció per a la igualtat de gènere de la UAB, estan donant resultats, però que encara queda molta feina a fer i moltes coses per aprendre. I s'ha de vetllar per aquells col·lectius que atorguen una valoració més negativa en aquest aspecte i preguntar-se'n els motius.

Com a proposta de noves vies d'investigació, s'hauria d'implementar aquesta enquesta al col·lectiu de Personal d'Administració i Serveis a qui, com s'ha explicat a la introducció, no s'ha pogut incloure en aquesta ocasió per falta de temps, recursos i mitjans. Seria interessant conèixer la percepció que té aquest col·lectiu de les mesures estudiades al llarg d'aquest treball.

Una altra proposta seria l'ús d'un altre tipus de mostreig per tal d'obtenir resultats més representatius de tots els grups que formen cada col·lectiu. Si es coneixen les dades i la representació

de cada col·lectiu, seria oportú utilitzar un mostreig per conglomerats, tenint en compte el percentatge necessari mínim de cada part de cada col·lectiu perquè els resultats obtinguts siguin representatius de tota la població.

Amb les dades obtingudes actualment, també es creu que seria interessant dur a terme grups de discussió o entrevistes individualitzades per a aquells col·lectius que han obtingut un percentatge de resposta més baix que la resta, per tal de conèixer els seus motius i les seves opinions.

Per acabar, es presenten una sèrie de mesures i propostes que fan referència a la millora del coneixement de les polítiques d'igualtat entre la comunitat universitària, recollides dels comentaris de les enquestes:

- Donar més veu a la feina que es fa des de l'Observatori per a la Igualtat de la universitat.
- Donar més importància a la comissió d'igualtat i les persones responsables d'igualtat a nivell de cada curs i grau, departament i facultat.
- Fer una llista de correu per a les persones interessades en aquests temes, per fer una difusió més directa de les activitats i recursos que van sorgint al llarg del curs.
- Fer ús de les xarxes socials per tenir més impacte sobre la comunitat jove.
- Fer xerrades i jornades informatives al principi de cada curs escolar, de caràcter obligatori dins del programa de rebuda de nous estudiants. Per als altres cursos, fer-les opcionals però anunciar-les a l'apartat del grau o de la Facultat dins del Campus Virtual.
- Proporcionar un espai segur on poder assistir per demanar ajuda en temes de violència de gènere o actuacions discriminatòries per part d'algun membre de la comunitat universitària.
- Promocionar cursos de perspectiva de gènere entre tots els docents, per tal de donar més importància a aquest tema.

Des de l'educació, i en aquest cas concret, des de l'educació superior s'ha de potenciar i donar veu a aquesta lluita per poder, de mica en mica, deixar de donar per suposat que totes les inicials de les persones que surten a la bibliografia són d'homes, aconseguir que més dones, sent igual de vàlides que els homes, se situïn en posicions més elevades dins dels càrrecs universitaris o millorar la valoració que tenen els diferents col·lectius sobre la Facultat de Ciències com a entorn amigable i equitatiu.

Referències

- Colás, Pilar (2011). “Género y educación: la realidad en las instituciones educativas”. Dins Lidia Taillefer (Ed.). *La igualdad: nuevas perspectivas de género en educación, lingüística y filosofía*, 25-59. Málaga: Centro de Ediciones de la Diputación de Malaga.
- Domínguez, Marius & Simó, Montserrat (2003). *Tècniques d'Investigació Social Quantitatives*. Barcelona: Edicions de la Universitat de Barcelona.
- Duarte, Laura (dir.) (2020). *Diagnosi per a l'elaboració del Quart Pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes de la UAB (IV PAG)*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona.
- López-Roldán, Pedro & Fachelli, Sandra (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. *Universitat Autònoma de Barcelona*. Disponible a: <https://ddd.uab.cat/record/129382>
- Oficina de Gestió de la Informació i de la Documentació (OGID) (2020). Dades del curs 2019-2020 [Fitxer de dades]. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Pastor, Inma (Coord.) (2007). *Dones i homes a la URV: Un estudi de les desigualtats per raó de gènere*. Tarragona: Publicacions Universitat Rovira i Virgili.
- Serracant, Pau (coord.) (2018). Enquesta a la joventut de Catalunya 2017. Una mirada global sobre la joventut de Catalunya. *Estudis*, 36(2). Disponible a: https://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematics/joventut/observatori_catala_de_la_joventut/publicacions/coleccio_estudis/serracant-p-coord-2018-enquesta-a-la-joventut-de-catalunya-2017/
- Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) (2019). Quart Pla d'acció per a la igualtat de gènere de la Universitat Autònoma de Barcelona. Quadrienni 2019-2023. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Vaqué, Irene (27/02/2020). El sostre de vidre universitari: només 2 de cada 10 catedràtics són dones. *Televisió de Catalunya (TV3)*. Disponible a: <https://www.ccma.cat/324/el-sostre-de-vidre-universitari-nomes-2-de-cada-10-catedraticos-son-dones/noticia/2971890/>.

A Enquestes

A.1 Alumnat

5. Indica el nombre de persones que tens al teu càrrec:

	0	1	2	3	4+
Persones menors d'edat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Persones major d'edat dependents	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Persones amb discapacitat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Persones amb malalties cròniques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Què estàs cursant actualment?

☐ Grau

☐ Màster

6.1. Quin grau és?

☐ Ciències ambientals

☐ Ciències ambientals + Geologia

☐ Estadística aplicada

☐ Estadística aplicada + Sociologia

☐ Física

☐ Física + Matemàtiques

☐ Física + Química

☐ Geologia

☐ Matemàtica computacional i analítica de dades

☐ Matemàtiques

☐ Nanociència i Nanotecnologia

☐ Química

6.2. Quin màster és?

☐ Electroquímica, ciència i tecnologia

☐ Erasmus mundus enginyeria fotònica, nanofotònica i biofotònica

☐ Estudis interdisciplinaris en sostenibilitat ambiental, econòmica i social

☐ Física d'altres energies, astrofísica i cosmològia

☐ Fotònica

☐ Geologia i geofísica de reservoris

☐ Gestió de sòls i aigües

☐ Història de la ciència: ciència, història i societat

☐ Modelització per a la ciència i l'enginyeria

☐ Nanociència i nanotecnologia avançades

☐ Paleobiologia i registre fòssil

☐ Química industrial i introducció a la recerca química

☐ Recursos minerals i riscos geològics

Creus que la Facultat de Ciències és un entorn de treball amigable i equitatiu?

Benvolguda, Benvolgut,

La Facultat de Ciències desitja obtenir l'opinió de la seva comunitat sobre la facultat com a entorn de treball amigable i equitatiu.

Gràcies per accedir a respondre el qüestionari, que està dividit en 5 blocs: 1) informació sobre tu, 2) les polítiques d'igualtat de gènere, 3) la igualtat de condicions en diferents àmbits, 4) la perspectiva de gènere en la docència, i 5) la violència de gènere.

Et recordem que el formulari és totalment anònim i les dades seran tractades de manera totalment confidencial.

Gràcies per endavant per les teves respostes i valuosos comentaris. La teva opinió serà utilitzada per assegurar una millora de les polítiques d'igualtat a la Facultat de Ciències, i per descomptat serà imprescindible per a la correcta realització del Treball de fi d'estudis de na Joana.

Gemma García

Degana

BLOC 1 - Informació inicial

1. Amb quin gènere t'identifiques?

- ☐ Mascullí
- ☐ Femení
- ☐ No binari
- ☐ Altres / NC

2. Quin any vas néixer?

3. Quina és la teva situació personal?

- | | | |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Parella | Sí | No |
| Fills/Filles | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Persones dependents al teu càrrec | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

4. Si tens parella, és del mateix gènere que tu?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No tinc parella

BLOC 2 - Polítiques d'igualtat de gènere

Aquest bloc de preguntes fa referència a les polítiques i les actuacions per a la igualtat de gènere dins la Facultat de Ciències.

Nota: Tingues en compte que es considera que hi ha paritat quan la proporció d'un dels dos gèneres no representa més d'un 60%.

7. Quin és el teu grau d'acceptació de les següents afirmacions? *Nota:* Els òrgans de gestió són la Junta de Facultat, la Junta Permanent i l'equip del Deganat.

	1:	2:	3:	4:	5:
	Gens d'acord	Poc d'acord	D'acord	Molt d'acord	Totalment d'acord
Tots els òrgans de gestió de la Facultat haurien de ser paritaris.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tots els òrgans de representació de la Facultat, haurien de ser paritaris.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tenir un Observatori per a la Igualtat a la UAB és molt necessari.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El PDI hauria de fer cursos de formació en perspectiva de gènere obligatòriament, per tal de millorar tant les metodologies com el contingut docent.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Creus que és important l'equilibri de gènere a l'hora d'escollir:

El delegat o la delegada de curs	Sí	No
Els i les representants als òrgans de decisió de la Facultat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8.1. Normalment, les persones candidates a aquestes posicions:

- ☐ La majoria són homes, per tant és complicat que l'elecció sigui paritària
- ☐ La majoria són dones, per tant és complicat que l'elecció sigui paritària
- ☐ Hi ha una proporció paritària en el gènere de les candidatures

9. Coneixes les següents polítiques de la UAB en matèria d'igualtat?

	1: No n'havia sentit a parlar	2: N'he sentit a parlar	3: Ho conec una mica	4: Ho conec bastant
Observatori per a la Igualtat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pla d'acció per a la igualtat de gènere de la UAB	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Protocol d'actuació contra la violència de gènere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Protocol d'actuació de la Festa Major UAB	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Protocol de canvi de nom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unitat de Psicogènere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9.1. Si en la pregunta anterior has marcat que no haves sentit a parlar d'alguna de les actuacions, a què creus que és degut?

- ☐ No se'n fa la suficient difusió
- ☐ Els canals per on es fa la difusió no són els adequats
- ☐ Les dues opcions anteriors
- ☐ Altres: _____

10. Saps si a la Facultat de Ciències existeix una comissió d'igualtat?

- ☐ Sí que ho sé i sí que existeix
- ☐ Sí que ho sé i no existeix
- ☐ No ho sé

11. Saps si a la Facultat de Ciències existeix una persona responsable de les polítiques d'igualtat?

- ☐ Sí que ho sé i sí que existeix
- ☐ Sí que ho sé i no existeix
- ☐ No ho sé

11.1. En cas afirmatiu, saps qui és?

12. Per a tu, com n'és d'important que la Facultat de Ciències tingui una Comissió d'igualtat?

Gens important	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Molt important
	1	2	3	4	5

13. En algun moment de la teva vida universitària, has necessitat parlar amb alguna persona representat de polítiques d'igualtat?

- ☐ Sí
- ☐ No

14. Fes alguna (o més d'una) proposta per tal de millorar el coneixement de les polítiques d'igualtat entre la comunitat universitària.

15. Vols afegir algun comentari referent a aquest bloc? Hi ha alguna cosa que no s'ha preguntat i que vols que es tingui en compte?
-
-

BLOC 3 - Igualtat de condicions en diferents àmbits

Ara trobaràs una sèrie de preguntes sobre la igualtat de condicions entre els gèneres a la docència, les aules, en l'accés, la promoció i l'organització del treball i de l'estudi.

16. Per a tu, com n'és d'important que la Facultat de Ciències tingui una representació de dones equilibrada dins el professorat?

Gens important	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Molt important
	1	2	3	4	5	

17. Quina diries que és la proporció de dones professores a la teva titulació?

☐ 0% - 20%
☐ 21% - 40%
☐ 41% - 60%
☐ 61% - 80%
☐ 81% - 100%

18. Quina diries que és la proporció d'alumnes dones a la teva titulació?

☐ 0% - 20%
☐ 21% - 40%
☐ 41% - 60%
☐ 61% - 80%
☐ 81% - 100%

19. En algun moment dins l'àmbit universitari, has sentit que et trobaves en un entorn segregat per gènere?

☐ Sí, en un entorn feminitzat
☐ Sí, en un entorn masculinitzat
☐ No, no m'ha passat mai

20. En algun moment has notat alguna diferència en l'actitud del professorat envers l'alumnat en funció del gènere de l'alumnat?

☐ Sí
☐ No

21. En algun moment has notat actituds o vocabulari discriminatoris i sexistes per part de:

	Sí	No
El professorat envers l'alumnat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'alumnat envers la resta d'alumnat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

BLOC 4 - Perspectiva de gènere en la docència

A continuació, et farem un seguit de preguntes per conèixer la teva opinió sobre la perspectiva de gènere en la docència de la Facultat.

24. En quins aspectes del coneixement i de la docència creus que és important introduir la perspectiva de gènere?

	1: Gens important	2: Poc important	3: Important	4: Bastant important	5: Molt important
Als aspectes professionals (de gènere) de la disciplina	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En els continguts de les assignatures	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En l'ús del llenguatge, fent-ne un ús no sexista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En la bibliografia, introduint referències de dones científiques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En les interaccions entre l'alumnat i el professorat a l'aula	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En les metodologies docents	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25. La Facultat de Ciències fa difusió dels cursos i jornades que organitza la UAB, especialment des de l'Observatori, sobre perspectiva de gènere. Has pogut assistir a alguna jornada?

☐ Sí
☐ No

25.1. En cas afirmatiu:

	Sí	No
Et van ser d'utilitat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Creus que s'haurien de fer més sovint?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25.2. En cas negatiu: quin(s) en va(s) ser el(s) motiu(s)? [*Resposta múltiple*]

☐ Incompatibilitat horària
☐ Durada excessiva dels cursos
☐ Manca d'interès
☐ No sabies que es feien
☐ Altres: _____

25.3. Creus que els mitjans de difusió de la informació són correctes?

☐ Sí
☐ No

22. Has hagut de demanar mai una adaptació als estudis en els següents aspectes per poder assolir un equilibri amb les teves càrregues familiars?

	Sí	No
Adaptació del calendari d'exàmens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Canvi de grup de classe (matí/tarda)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Canvi de grup de pràctiques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Canvi de règim de permanència	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22.1. Va ser per alguna altra activitat acadèmica que no es troba a la llista anterior?

23. Vols afegir algun comentari referent a aquest bloc? Hi ha alguna cosa que no s'ha preguntat i que vols que es tingui en compte?

BLOC 5 - Violència de gènere

Per acabar, tens una sèrie de qüestions sobre les violències que es poden trobar a la Facultat, principalment centrades en la de gènere.

29. Creus que des de la Facultat es promou un ambient respectuós i equitatiu en:

26.1. Creus que és important?

Gens important	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Molt important
	1	2	3	4	5		

27. El teu professorat ha destacat mai a classe les aportacions fetes per dones científiques?

Sí	No
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27.1. Creus que és important?

Gens important	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Molt important
	1	2	3	4	5		

28. Vols afegir algun comentari referent a aquest bloc? Hi ha alguna cosa que no s'ha preguntat i que vós que es tingui en compte?

31. En quin grau creus que la Facultat de Ciències és un entorn amigable per a les dones?

[illegible]

31.1.1. Quins creus que són els motius que fan que el nombre que has marcat sigui tan baix o tan alt?

32. Com valors la informació i els instruments de què disposa la UAB davant les situacions de discriminació, assetjament i violència per raó de sexe o gènere?

Seçerim

33. En l'entorn de la Facultat de Ciències, has viscut alguna de les situacions següents?

	Sí	No
He notat mirades agressives o desagradables	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
He patit violència psicològica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'han agredit físicament	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'han assetjat sexualment	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'han faltat al respecte a les xarxes socials	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'han faltat al respecte presencialment amb comentaris sexistes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'han fet tocaments o petons sense consentiment	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'he sentit amenaçat/da o intimidat/da a les xarxes socials	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'he sentit amenaçat/da o intimidat/da presencialment	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'he sentit controlat/da	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'han pressionat per mantenir una relació afectiva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33.1. De les situacions de la pregunta anterior, amb qui les vas viure? [Resposta múltiple]

☐ Alumnat
☐ Amistat
☐ Parella (actual o passada)
☐ PAS
☐ Professorat
☐ Altres: _____

34. Fora de la Facultat de Ciències, però en l'àmbit de la UAB o en activitats que hi estan relacionades, has viscut alguna de les situacions següents?

	Sí	No
He notat mirades agressives o desagradables	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
He patit violència psicològica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'han agredit físicament	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'han assetjat sexualment	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'han faltat al respecte a les xarxes socials	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'han faltat al respecte presencialment amb comentaris sexistes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'han fet tocaments o petons sense consentiment	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'he sentit amenaçat/da o intimidat/da a les xarxes socials	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'he sentit amenaçat/da o intimidat/da presencialment	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'he sentit controlat/da	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'han pressionat per mantenir una relació afectiva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34.1. De les situacions de la pregunta anterior, amb qui les vas viure? [Resposta múltiple]

☐ Alumnat
☐ Amistat

☐ Parella (actual o passada)
☐ PAS
☐ Professorat
☐ Altres: _____

35. Si des de la Facultat de Ciències s'oferissin els següents recursos i activitats, els utilitzaries?

	Sí	No
Collectiu de suport i assessorament entre dones (per part de l'alumnat femení de cursos superiors)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Xarxa de mentoratge entre dones (per part del personal docent i investigador femení)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organització de jornades de reflexió i debats sobre perspectiva de gènere en entorn mixt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organització de jornades de reflexió i debats sobre perspectiva de gènere en entorn NO-mixt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35.1. Vols proposar algun altre recurs o activitat que no està mencionat a la pregunta anterior?

35.2. Estaries disposat/da a participar en algunes de les activitats anteriors, com a organitzador/a?

☐ Sí
☐ No

36. Vols afegir algun comentari referent a aquest bloc? Hi ha alguna cosa que no s'ha preguntat i que vols que es tingui en compte?

Moltes gràcies per la teva col·laboració!

Un cop acabat el qüestionari, et volem recordar l'anonimat i la confidencialitat de les preguntes que acabes de respondre.

Les respostes obtingudes es podran utilitzar per dissenyar línies d'actuació futures en aquesta matèria en l'àmbit de la Facultat de Ciències.

A.2 Personal docent i investigador (PDI)

Creus que la Facultat de Ciències és un entorn de treball amigable i equitatiu?

Benvolguda, Benvolgut,
La Facultat de Ciències desitja obtenir l'opinió de la seva comunitat sobre la facultat com a entorn de treball amigable i equitatiu.

Gràcies per accedir a respondre el qüestionari, que està dividit en 5 blocs: 1) informació sobre tu, 2) les polítiques d'igualtat de gènere, 3) la igualtat de condicions en diferents àmbits, 4) la perspectiva de gènere en la docència, i 5) la violència de gènere.

Et recordem que el formulari és totalment anònim i les dades seran tractades de manera totalment confidencial.

Gràcies per endavant per les teves respostes i valuosos comentaris. La teva opinió serà utilitzada per assegurar una millora de les polítiques d'igualtat a la Facultat de Ciències, i per descomptat serà imprescindible per a la correcta realització del Treball de fi d'estudis de na Joana.

Gemma García
Degana

BLOC 1 - Informació inicial

1. Amb quin gènere t'identifiques?

- ☐ Masculí
☐ Femení
☐ No binari
☐ Altres / NC

2. Quin any vas néixer?

3. Quina és la teva categoria laboral?

- ☐ Agregat o agregada
☐ Catedràtic contractat o catedràtica contractada
☐ Catedràtic o catedràtica d'UAB (CU)
☐ Personal docent en formació
☐ Professorat associat laboral
☐ Professorat emèrit o honorari
☐ Professorat investigador postdoctoral
☐ Professorat lector
☐ Professorat visitant
☐ Titular d'Universitat (TU, CEU, TEU)
☐ Altres: _____

4. A quin departament pertanyes?

- ☐ Física
☐ Geologia

- ☐ Matemàtiques
☐ Química

5. Indica el nombre de persones que tens al teu càrrec:

- | | | | | | |
|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Persones menors d'edat | 0 | 1 | 2 | 3 | 4+ |
| Persones major d'edat dependents | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Persones amb discapacitat | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Persones amb malalties cròniques | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

6. Si tens fills/es, estan en edat escolar?

- ☐ Sí
☐ No, són més grans
☐ No, són més petites/es
☐ No tinc fills/es

7. Si tens parella, és del mateix gènere que tu?

- ☐ Sí
☐ No
☐ No tinc parella

8. Si tens parella, treballa?

- ☐ Sí
☐ No
☐ No tinc parella

9. Si tens parella, treballa en l'àmbit acadèmic?

- ☐ Sí
☐ No
☐ No tinc parella

10. Si tens parella, treballa a temps parcial?

- ☐ Sí
☐ No
☐ No tinc parella

BLOC 2 - Polítiques d'igualtat de gènere

Aquest bloc de preguntes fa referència a les polítiques i les actuacions per a la igualtat de gènere dins la Facultat de Ciències.

Nota: Tingues en compte que es considera que hi ha paritat quan la proporció d'un dels dos gèneres no representa més d'un 60%.

11. Quin és el teu grau d'acceptació de les següents afirmacions? *Nota:* Els òrgans de gestió són la Junta de Facultat, la Junta Permanent i l'equip del Deganat.

	1: Gens d'acord	2: Poc d'acord	3: D'acord	4: Molt d'acord	5: Totalment d'acord
Tots els òrgans de gestió de la Facultat haurien de ser paritaris.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tots els òrgans de representació de la Facultat, haurien de ser paritaris.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Els equips de recerca haurien de ser paritaris.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les comissions d'avaluació en els concursos de places docents haurien de ser paritaris.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A igualtat de mèrits en els concursos de places docents, s'hauria de triar el gènere infrarepresentat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tenir un Observatori per a la Igualtat a la UAB és molt necessari.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El PDI hauria de fer cursos de formació en perspectiva de gènere obligatòriament, per tal de millorar tant les metodologies com el contingut docent.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
És important que el PDI utilitzi un vocabulari i una actitud envers l'alumnat no sexista.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'equilibri de gènere en els grups i departaments genera un millor clima laboral.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'equilibri de gènere en els equips genera un entorn més cooperatiu que competitiu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11.1. Si en la pregunta anterior has marcat que no havies sentit a parlar d'alguna de les actuacions, a què creus que és degut?

- ☐ No se'n fa la suficient difusió
- ☐ Els canals per on es fa la difusió no són els adequats
- ☐ Les dues opcions anteriors
- ☐ Altres: _____

12. Coneixes les següents polítiques de la UAB en matèria d'igualtat?

	1: No n'havia sentit a parlar	2: N'he sentit a parlar	3: Ho conec una mica	4: Ho conec bastant
Observatori per a la Igualtat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pla d'acció per a la igualtat de gènere de la UAB	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Protocol d'actuació contra la violència de gènere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Protocol d'actuació de la Festa Major UAB	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Protocol de canvi de nom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unitat de Psicogènere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12.1. Si en la pregunta anterior has marcat que no havies sentit a parlar d'alguna de les actuacions, a què creus que és degut?

- ☐ No se'n fa la suficient difusió
- ☐ Els canals per on es fa la difusió no són els adequats
- ☐ Les dues opcions anteriors
- ☐ Altres: _____

13. Saps si a la Facultat de Ciències existeix una comissió d'igualtat?

- ☐ Sí que ho sé i sí que existeix
- ☐ Sí que ho sé i no existeix
- ☐ No ho sé

14. Saps si a la Facultat de Ciències existeix una persona responsable de les polítiques d'igualtat?

- ☐ Sí que ho sé i sí que existeix
- ☐ Sí que ho sé i no existeix
- ☐ No ho sé

14.1. En cas afirmatiu, saps qui és?

15. Saps si al teu departament existeix una persona delegada de les polítiques d'igualtat?

- ☐ Sí que ho sé i sí que existeix
- ☐ Sí que ho sé i no existeix
- ☐ No ho sé

15.1. En cas afirmatiu, saps qui és?

BLOC 3 - Igualtat de condicions en diferents àmbits

Ara trobaràs una sèrie de preguntes sobre la igualtat de condicions entre els gèneres a la docència, les aules, en l'accés, la promoció i l'organització del treball i de l'estudi.

19. Quina importància tenen per a tu les següents afirmacions?

	1: Gens important	2: Poc important	3: Important	4: Bastant important	5: Molt important
Que la Facultat tingui una representació de dones equilibrada entre el professorat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Que la Facultat tingui una representació de dones equilibrada entre l'alumnat de les titulacions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Quina diries que és la proporció de dones professors al teu departament?

☐ 0% - 20%
☐ 21% - 40%
☐ 41% - 60%
☐ 61% - 80%
☐ 81% - 100%

21. Com d'important creus que és que l'alumnat percebi que tant homes com dones poden tenir una carrera acadèmica exitosa?

Gens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Molt
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

21.1.1. Creus que tenir professorat majoritari d'un sol gènere pot afectar aquesta percepció?

Sì	No
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. En algun moment de la teva carrera acadèmica/investigadora, has sentit que et trobaves en un entorn segregat per gènere?

☐ Sí, en un entorn feminitzat

☐ Sí, en un entorn masculinitzat

☐ No, no m'ha passat mai

16. Per a tu, com n'és d'important que la Facultat de Ciències tingui una Comissió d'igualtat?

Gens important	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Molt important
	1	2	3	4	5		

17. En algun moment de la teva vida universitària, has necessitat parlar amb alguna persona representant de polítiques d'igualtat?

	Sí	No
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17.1. En cas afirmatiu, el motiu (o motius) era: [Resposta múltiple]

- ☐ Malestar per estar en un entorn molt feminitzat
- ☐ Malestar per estar en un entorn molt masculinitzat
- ☐ Preocupació per l'equilibri familiar i la carrera professional
- ☐ Preocupació per la manca d'oportunitats en la promoció
- ☐ Preocupació per prioritzar la meua carrera professional respecte a la carrera professional de la meua parella
- ☐ Altres:

18. Vols afegir algun comentari referent a aquest bloc? Hi ha alguna cosa que no s'ha preguntat i que vols que es tingui en compte?

23. En algun moment has notat actituds o vocabulari discriminatoris i sexistes per part de:

	Sí	No
L'alumnat envers el professorat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'alumnat envers l'alumnat d'un altre gènere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El professorat envers l'alumnat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El PDI envers el PDI d'un altre gènere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24. Quina importància tenen per a tu les següents afirmacions?

1:	2:	3:	4:	5:
Gens	Poc	D'acord	Molt	Totalment
d'acord	d'acord	d'acord	d'acord	d'acord

Un entorn de treball amigable és aquell en què la representació per sexe i gènere és equilibrada.
En una reunió, congrés o conferència, si la majoria dels presents són del gènere contrari, no em sento a gust per expressar la meua opinió i participar en la discussió.
En una reunió, si la majoria dels presents són d'un mateix gènere, es tendeix a desconsiderar les intervencions del gènere contrari.

25. Has perdut o tingut la impressió de perdre una oportunitat laboral per:

	Sí	No
Degut a les quotes de gènere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El teu gènere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estar embarassada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'excessiva càrrega de la teva situació personal o familiar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La preferència d'un/a superior cap a una altra persona d'un altre gènere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La preferència d'un/a superior cap a una altra persona del mateix gènere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26. Per quins dels següents factors deixaries o has deixat d'optar a una promoció professional?

	Sí	No
Per no poder assumir la càrrega de treball associada a la preparació del concurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Per no tenir el suport dels companys/es, especialment d'un/a superior	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Per poder estar més temps amb la família	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Per prioritzar la carrera personal de la meua parella	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Perquè no veig possible compaginar la carrera científica i la càrrega familiar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27. Com han condicionat, si escau, els següents factors el desenvolupament de la teua carrera professional?

1:	2:	3:	4:	5:
Gens	Poc	D'acord	Molt	Totalment
d'acord	d'acord	d'acord	d'acord	d'acord

Un entorn de treball amigable és aquell en què la representació per sexe i gènere és equilibrada.
En una reunió, congrés o conferència, si la majoria dels presents són del gènere contrari, no em sento a gust per expressar la meua opinió i participar en la discussió.

28. Has hagut de demanar mai una adaptació al teu departament i la teua titulació per conciliar la vida personal i la familiar?

Sí	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

28.1. En cas afirmatiu, s'han tingut en compte a l'hora d'organitzar les activitats acadèmiques següents

	Sí	No
Adaptació de les activitats de recerca	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adaptació dels terminis d'entregues a convocatòries administratives	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Càrrega laboral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Horari de docència	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

28.2. Va ser per alguna altra activitat acadèmica que no es troba a la llista anterior?

29. Coneixes les mesures que ha adoptat la UAB mitjançant el pla d'igualtat en matèria de conciliació?

Sí	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

30. Quines de les següents propostes et semblen o semblarien interessants?

	1: Gens	2: Poc	3: Una mica	4: Molt	5: Totalment
Dotació extra de recursos personals	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexibilitat laboral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexibilització dels terminis per aconseguir requisits mínims per acreditacions, concursos, entre d'altres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Priorització del gènere infrarepresentat (mèrits equivalents)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reserva de places per al gènere infrarepresentat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

31. Vols afegir algun comentari referent a aquest bloc? Hi ha alguna cosa que no s'ha preguntat i que vols que es tingui en compte?

BLOC 4 - Perspectiva de gènere en la docència

A continuació, et farem un seguit de preguntes per conèixer la teva opinió sobre la perspectiva de gènere en la docència de la Facultat.

32. Quin és el teu grau de coneixement de la formació i els recursos que ofereix la UAB per introduir la perspectiva de gènere a la docència?

	1: No n'havia sentit a parlar	2: Ho conec	3: Ho conec i ho he fet o ho utilitzo
Formació per la recerca	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formació per la docència	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere en la docència	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33. La Facultat de Ciències fa difusió dels cursos i jornades que organitza la UAB, especialment des de l'Observatori, sobre perspectiva de gènere. Has pogut assistir a alguna jornada?

- ☐ Sí
☐ No

33.1. En cas afirmatiu:

Et van ser d'utilitat?	Sí	No
Creus que s'haurien de fer més sovint?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33.2. En cas negatiu: quin(s) en va(s) ser el(s) motiu(s)? [*Resposta múltiple*]

- ☐ Falta de temps
☐ Incompatibilitat horària
☐ No creus necessari introduir la perspectiva de gènere a la docència
☐ No sàbies que es feien
☐ Altres: _____

38. Vols afegir algun comentari referent a aquest bloc? Hi ha alguna cosa que no s'ha preguntat i que vols que es tingui en compte?

34. En quins aspectes del coneixement i de la docència creus que és important introduir la perspectiva de gènere?

	1: Gens important	2: Poc important	3: Important	4: Bastant important	5: Molt important
Als aspectes professionals (de gènere) de la disciplina	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En els continguts de les assignatures	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En l'ús del llenguatge, fent-ne un ús no sexista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En la bibliografia, introduint referències de dones científiques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En les interaccions entre l'alumnat i el professorat a l'aula	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En les metodologies docents	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35. Creus que els mitjans de difusió de la informació són correctes?

- ☐ Sí
☐ No

36. T'has fixat mai en el gènere dels autors de la bibliografia que recomanes en les teves assignatures?

- ☐ Sí
☐ No

36.1. Creus que és important?

Gens important	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Molt important
	1	2	3	4	5	

37. Has destacat mai en la teva docència aportacions fetes per dones científiques?

- ☐ Sí
☐ No

37.1. Creus que és important?

Gens important	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Molt important
	1	2	3	4	5	

BLOC 5 - Violència de gènere

Per acabar, tens una sèrie de qüestions sobre les violències que es poden trobar a la Facultat, principalment centrades en la de gènere.

39. A l'aula, unitat o departament NO es toleren els comentaris cap als següents col·lectius. Estàs d'acord amb aquesta afirmació?

	1: Gens d'acord	2: Poc d'acord	3: D'acord Molt d'acord	4: Totalment d'acord	5: Totalment d'acord
Comentaris LGBTI-fòbics					
Comentaris masclistes i/o discriminatoris contra les dones					
Comentaris xenòfobs ni racistes					

40. En quin grau creus que la Facultat de Ciències és un entorn amigable per a les dones?

Gens										Molt
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

40.1. Quins creus que són els motius que fan que el nombre que has marcat sigui tan baix o tan alt?

41. Com valors la informació i els instruments de què disposa la UAB davant les situacions de discriminació, assetjament i violència per raó de sexe o gènere?

[illegible]

42. En l'entorn de la Facultat de Ciències, has viscut alguna de les situacions següents?

	Sí	No
He notat mirades agressives o desagradables	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
He patit violència psicològica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'han agredit físicament	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'han assetjat sexualment	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'han faltat al respecte a les xarxes socials	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'han faltat al respecte presencialment amb comentaris sexistes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'han fet tocaments o petons sense consentiment	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'he sentit amenaçat/da o intimidat/da a les xarxes socials	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'he sentit amenaçat/da o intimidat/da presencialment	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'he sentit controlat/da	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'han pressionat per mantenir una relació afectiva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

42.1. De les situacions de la pregunta anterior, amb qui les vas viure? [*Resposta múltiple*]

☐ Alumnat
☐ Amistat
☐ Company/a de treball
☐ Parella (actual o passada)
☐ PAS
☐ PDI col·laborador extern al meu lloc de treball
☐ Superior directe
☐ Altres:

43. Fora de la Facultat de Ciències, però en l'àmbit de la UAB o en activitats que hi estan relacionades, has viscut alguna de les situacions següents?

	Sí	No
He notat mirades agressives o desagradables	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
He patit violència psicològica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'han agredit físicament	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'han assetjat sexualment	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'han faltat al respecte a les xarxes socials	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'han faltat al respecte presencialment amb comentaris sexistes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'han fet tocaments o petons sense consentiment	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'he sentit amenaçat/da o intimidat/da a les xarxes socials	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'he sentit amenaçat/da o intimidat/da presencialment	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'he sentit controlat/da	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M'han pressionat per mantenir una relació afectiva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

43.1.1. De les situacions de la pregunta anterior, amb qui les vas viure? [Resposta múltiple]

- ☐ Alumnat
- ☐ Amistat
- ☐ Company/a de treball
- ☐ Parella (actual o passada)
- ☐ PAS
- ☐ PDI col·laborador extern al meu lloc de treball
- ☐ Superior directe
- ☐ Altres: _____

44. Si des de la Facultat de Ciències s'ofereixin els següents recursos i activitats, els utilitzaries?

- | | Sí | No |
|---|--------------------------|--------------------------|
| Col·lectiu de suport i assessorament entre dones (per part del personal docent i investigador femení) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Organització de jornades de reflexió i debats sobre perspectiva de gènere en entorn mixt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Organització de jornades de reflexió i debats sobre perspectiva de gènere en entorn NO-mixt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

44.1.1. Vols proposar algun altre recurs o activitat que no està mencionat a la pregunta anterior?

44.2. Estaries disposat/da a participar en algunes de les activitats anteriors, com a organitzador/a?

- ☐ Sí
- ☐ No

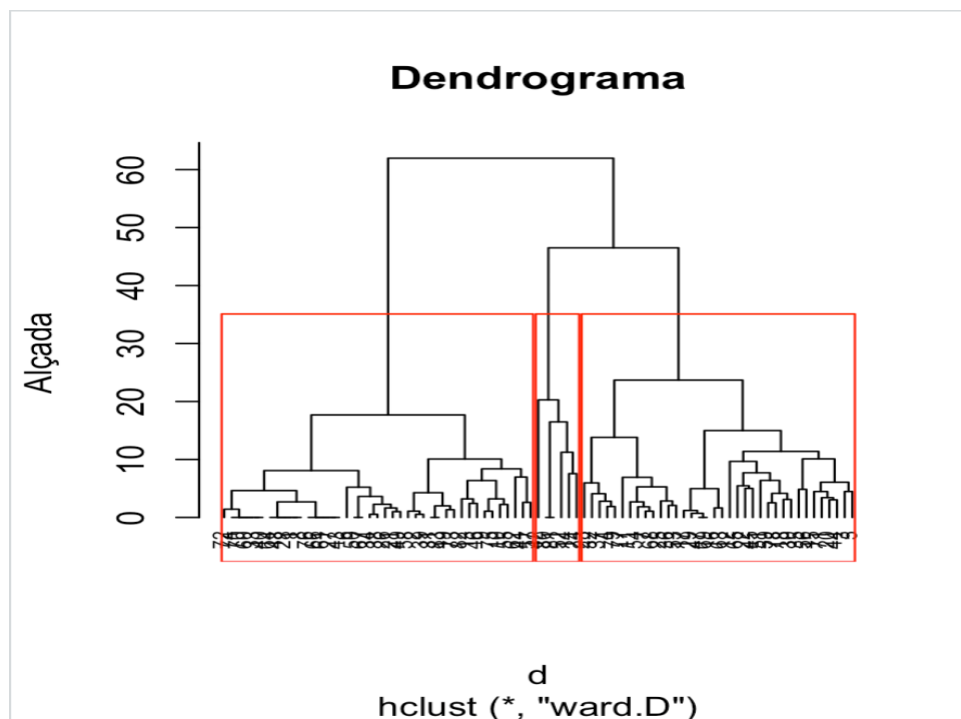
45. Vols afegir algun comentari referent a aquest bloc? Hi ha alguna cosa que no s'ha preguntat i que vols que es tingui en compte?

Moltes gràcies per la teva col·laboració!

Un cop acabat el qüestionari, et volem recordar l'anonimat i la confidencialitat de les preguntes que acabes de respondre.
Les respostes obtingudes es podran utilitzar per dissenyar línies d'actuació futures en aquesta matèria en l'àmbit de la Facultat de Ciències.

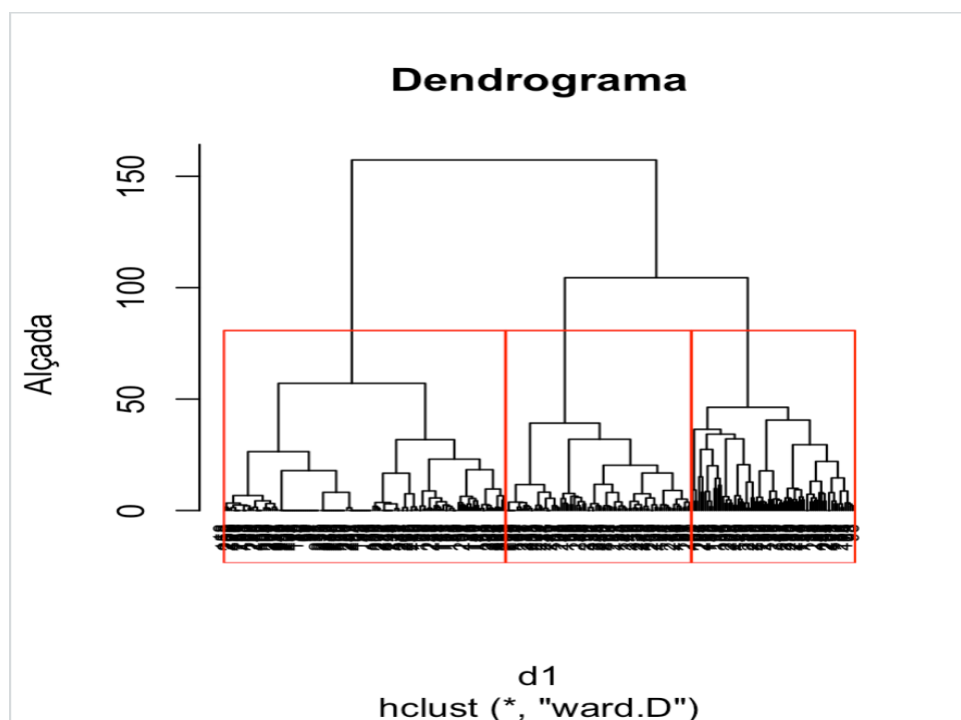
B Figures

Figura 9. Dendrograma i representació dels clústers (mètode Ward). PDI



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta del PDI

Figura 10. Dendrograma i representació dels clústers (mètode Ward). Alumnat



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta de l'alumnat

C Taules

Taula 11. Característiques dels clústers creats. PDI

	CLÚSTER 1 (49,4%)	CLÚSTER 2 (43,4%)	CLÚSTER 3 (7,2%)
	Percentatge	Percentatge	Percentatge
Parlar representant polítiques igualtat (% no)	100	77,78	33,33
Entorn segregat (% mai)	73,17	30,56	0
Sexisme alumne-alumne (% no)	95,12	58,33	66,67
Sexisme alumne-professorat (% no)	100	44,44	50
Sexisme professorat-alumne (% no)	90,24	44,44	33,33
Sexisme professorat-professorat (% no)	82,93	50	66,67
No comentaris LGBTIQ (puntuació $\geq 5/5$)	78,05	25	66,67
No comentaris masclistes (puntuació $\geq 5/5$)	78,05	19,44	50
No comentaris xenòfobs (puntuació $\geq 5/5$)	80,49	25	50
Puntuació excel·lent entorn amigable (% $\geq 9/10$ o $10/10$)	46,34	8,33	0
Mirades (% no)	92,68	94,44	0
Violència psicològica (% no)	95,12	97,22	16,67
Violència física (% no)	100	100	83,33
Assetjament (% no)	100	100	33,33
Falta respecte xarxes socials (% no)	100	91,67	66,67
Falta respecte presencial (% no)	100	88,89	16,67
Tocaments (% no)	100	97,22	33,33
Intimidació xarxes socials (% no)	100	100	83,33
Intimidació presencial (% no)	100	100	0
Control (% no)	100	97,22	33,33
Pressió relació (% no)	100	97,22	50

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta del PDI

Taula 12. Característiques dels clústers creats. Alumnat

	CLÚSTER 1 (34.3%)	CLÚSTER 2 (26.3%)	CLÚSTER 3 (39.4%)
	Percentatge	Percentatge	Percentatge
Parlar representant polítiques igualtat (% no)	100	77,63	100
Entorn segregat (% mai)	45,45	43,42	84,21
Sexisme alumne-alumne (% no)	56,57	51,32	71,93
Sexisme professorat-alumne (% no)	59,6	52,63	89,47
No comentaris LGBTIQ (puntuació $\geq 5/5$)	7,07	50	75,44
No comentaris masclistes (puntuació $\geq 5/5$)	2,02	42,11	72,81
No comentaris xenòfobs (puntuació $\geq 5/5$)	4,04	44,74	68,42
Puntuació excel·lent entorn amigable (% $\geq 9/10$ o $10/10$)	18,18	26,32	51,75
Mirades (% no)	91,92	57,89	87,72
Violència psicològica (% no)	100	81,58	100
Violència física (% no)	100	96,05	100
Assetjament (% no)	100	96,05	100
Falta respecte xarxes socials (% no)	100	85,53	100
Falta respecte presencial (% no)	89,9	61,84	99,12
Tocaments (% no)	100	88,16	100
Intimidació xarxes socials (% no)	100	86,84	100
Intimidació presencial (% no)	98,99	56,58	99,12
Control (% no)	100	73,68	100
Pressió relació (% no)	100	89,47	100

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta de l'alumnat

